

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 5440
EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN**

Du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2026

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	- 4 -
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	- 5 -
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES	- 9 -
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	- 13 -
ARTICLE 6	COMITÉS CONJOINTS	- 15 -
ARTICLE 7	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	- 17 -
ARTICLE 8	PAIE ET PÉRIODE DE PAIE	- 20 -
ARTICLE 9	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	- 21 -
ARTICLE 10	VACANCES ANNUELLES PAYÉES	- 23 -
ARTICLE 11	RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE	- 27 -
ARTICLE 12	DROITS PARENTAUX	- 32 -
ARTICLE 13	CONGÉS SOCIAUX	- 38 -
ARTICLE 14	CONGÉ SANS SOLDE ET A TRAITEMENT DIFFÉRÉ	- 40 -
ARTICLE 15	ANCIENNETÉ	- 49 -
ARTICLE 16	MUTATION TEMPORAIRE	- 52 -
ARTICLE 17	DISCIPLINE	- 53 -
ARTICLE 18	PROCÉDURES DE GRIEF	- 55 -
ARTICLE 19	ARBITRAGE	- 57 -
ARTICLE 20	TÉMOIN OU JURÉ	- 58 -
ARTICLE 21	TRANSPORT GRATUIT	- 59 -
ARTICLE 22	SANTÉ, SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES	- 60 -
ARTICLE 23	PERMIS DE CONDUIRE DES EMPLOYÉS	- 63 -
ARTICLE 24	FORMATION	- 64 -
ARTICLE 25	DROITS ACQUIS	- 66 -
ARTICLE 26	UNIFORMES	- 67 -
ARTICLE 27	AFFECTATIONS ET HORAIRES DE TRAVAIL	- 70 -
ARTICLE 28	SECTION 1 – MÉTIERS AVEC CONCOURS	- 74 -
ARTICLE 29	SECTION 2 – MÉTIERS	- 87 -
ARTICLE 30	SECTIONS 3 – SUPPORTS	- 99 -
ARTICLE 31	BONS DE REPAS	- 113 -
ARTICLE 32	TITRES D'EMPLOI	- 114 -
ARTICLE 33	EMBAUCHE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES	- 115 -

ARTICLE 34	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	- 118 -
ARTICLE 35	SALAIRES	- 119 -
ARTICLE 36	RÉTROACTIVITÉ	- 120 -
ARTICLE 37	DURÉE DE LA CONVENTION	- 121 -

TABLE DES MATIÈRES (suite)

<u>ANNEXE</u>	<u>PAGE</u>
« A » TITRES D'EMPLOI	121
« B » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ.....	
« B.1 » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR RANG DANS LEUR TITRE D'EMPLOI RESPECTIF	
« C » ÉCHELLES SALARIALES, ALLOCATIONS ET PRIMES	
« D » RÉGIME D'ASSURANCE, COUVERTURE D'ASSURANCE POUR LES RETRAITÉS	
« E » RÉGIME FLEXIBLE D'ASSURANCE COLLECTIVE	
« F » RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS	
« G » LETTRE D'ENTENTE : ADMINISTRATION DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE	
« H » VACANCES DES EMPLOYÉS EN INVALIDITÉ LONGUE DURÉE	
« I » LETTRE D'ENGAGEMENT : COMITÉ AD HOC SUR LA RÉMUNÉRATION À L'ENTRETIEN.....	
« J » FORMULAIRE ABSENCE MALADIE	
« K » LETTRE D'ENTENTE : REMPLACEMENTS ENTRE LES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN	
« L » PROGRAMME D'ACCUMULATION DE TEMPS COMPENSÉ.....	
« M » ENTENTE DE REMBOURSEMENT DES ARRÉRAGES	
« N » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE STO, 5440 ET 5910	
« N-1 » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE STO, 5440, 5910 ET 1557	
« O » RÈGLES D'APPLICATIONS DES HEURES POUR LES PRIMES À L'ENTRETIEN	
« P » CONTRAT – TRAITEMENT DIFFÉRÉ	
« Q » DOCUMENT DE RÉFÉRENCE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL	
« R » FORMULAIRE D'AFFECTATION ET DE REMPLACEMENT	

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Le but de cette convention est de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre la Société, les salariés et leurs représentants respectifs, dans le respect des lois, des droits et obligations des parties, de manière à leur rendre justice.
- 1.02** Dans les cas non visés par cette convention ou traités qu'en partie, ou dans le cas d'interprétation d'une clause ou d'une partie d'une clause, les parties conviennent de se référer entre autres aux articles du *Code canadien du travail*, chapitre L-2 des Statuts refondus du Canada 1985 et ses amendements et à la *Loi Canadienne des droits et libertés de la personne*, lesquels devront prévaloir en cas de conflit.
- 1.03** La Société accepte de traiter les employés avec considération et sans discrimination, et le Syndicat accepte de coopérer avec la Société pour garantir le bon fonctionnement de la Société.
- 1.04** La Société s'engage à prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement y incluant le harcèlement psychologique et sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance à la faire cesser.
- 1.05** Tous les articles de la présente convention collective s'appliquent sous réserve des dispositions du Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire et toute autre loi à laquelle les parties ne peuvent déroger. Une disposition de la présente convention collective est réputée inopérante lorsqu'elle s'appliquerait dans des circonstances qui ne respecteraient pas les dispositions dudit règlement ou de toute autre loi à laquelle les parties ne peuvent déroger. Une référence directe au Règlement est faite à certains articles afin de faciliter la compréhension de l'impact du Règlement, mais ne doit pas être considérée comme étant limitative.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01** La Société reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise le 20 janvier 2021.
- 2.02** Toute entente qui a pour objet de modifier une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective doit, pour être valide, être consignée par écrit et être dûment signée par les représentants autorisés de chacune des parties. Les parties se communiqueront la liste des représentants dûment mandatés.
- 2.03** Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à la Société de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, y compris le droit d'émettre des directives et des règlements pour s'assurer de la bonne marche de l'entreprise et maintenir la discipline et la sécurité, en conformité avec ses obligations et n'allant pas à l'encontre des dispositions de la présente convention collective et de toutes autres lois applicables aux parties dont le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne des droits et libertés de la personne*.
- 2.04** Sauf dans les cas d'impossibilité, la Société transmet au Syndicat deux (2) jours avant leur entrée en vigueur, toute directive administrative applicable aux employés. Les parties conviennent toutefois que le présent article ne s'applique pas aux bulletins opérationnels.

ARTICLE 3 JURIDICTION, CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

3.01 La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés régis par l'accréditation syndicale émise le 20 janvier 2021 par le Conseil canadien des relations du travail.

3.02 Tout employé, au service de la Société, non régi par la présente convention ne peut exécuter un travail normalement fait par des employés régis par la présente convention collective de travail, sauf dans les situations suivantes :

- a) Les candidats accompagnés d'un employé ou d'un gestionnaire de premier niveau;
- b) Dans des situations d'urgence; situation d'urgence ne comprend pas une grève, un « lock-out » un événement prévisible ou un surcroît de travail;
- c) Dans des cas de vérification des véhicules autre que lors des essais routiers et dans le cas de vérification d'autres équipements;
- d) Pour les essais routiers, les modalités suivantes s'appliquent :
 - i) Les essais routiers sont effectués par un mécanicien et un autre employé membre de l'unité d'accréditation;
 - ii) Le mécanicien désigné a la responsabilité de suivre la procédure d'essai routier et de procéder aux lectures informatiques appropriées et vérifications nécessaires;
 - iii) L'employé qui accompagne le mécanicien a comme seule responsabilité de conduire l'autobus en suivant les directives données par le mécanicien;
 - iv) Un contremaître peut décider d'accompagner les employés, mais il ne doit pas remplacer l'un ou l'autre des employés désignés;
- e) Les gestionnaires de premier niveau responsables de la formation accompagnés d'un candidat à l'entretien ou d'un employé, et ce, dans le cadre d'un programme d'entraînement ou de formation.
- f) i) La Société peut faire travailler cinq (5) étudiants pour effectuer les tâches de l'ancien titre d'emploi de préposé à l'entretien des terrains et réparations des abris et arrêts compris dans le titre d'emploi de préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier, et ce, uniquement pour la période comprise entre le 1^{er} mai et le premier lundi de septembre.

Ces étudiants devront rencontrer les exigences normales de l'ancien titre d'emploi de préposé à l'entretien des terrains et réparations des abris et arrêts compris dans le titre d'emploi de préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier

Ces étudiants seront payés au taux du salaire minimum décrété par le Gouvernement du Québec.

- ii) En plus des cinq (5) étudiants prévus au paragraphe f) i), la Société peut faire travailler des étudiants comme préposé à l'entretien des véhicules uniquement durant la période comprise entre le début de la période estivale prévue à l'article 10.09 c) de la convention collective et les treize (13) semaines suivantes et ce, en respectant les modalités ci-après décrites :
 - 1) La Société pourra embaucher un maximum de quinze pour cent (15 %) du nombre total des détenteurs de postes de mécanicien classe II – général établi au 1^{er} mai de chaque année, lesquels pourront effectuer uniquement les tâches du titre d'emploi de préposé à l'entretien des véhicules;
 - 2) Ces étudiants devront rencontrer les exigences normales du titre d'emploi de préposé à l'entretien des véhicules et avoir été préalablement formés avant d'entrer en fonction selon la formation déterminée par la Société, spécifiquement pour eux;
 - 3) Les étudiants effectuant les tâches de préposé à l'entretien des véhicules seront payés tels que définis à l'annexe « C »;
 - 4) Il est entendu qu'en aucun temps l'embauche d'étudiants ne pourra faire en sorte d'enlever du travail régulier aux employés visés par la convention collective et que par conséquent, pendant la période estivale, tous les employés temporaires devront avoir l'opportunité de travailler quarante (40) heures par semaine.

Si le nombre d'employés volontaires à faire des tâches de mécaniciens classe II général est insuffisant, et ce, pendant la période estivale, la Société pourra forcer un ou des employés formés par ordre inverse de rang ou d'ancienneté à la direction de l'entretien, le cas échéant, étant entendu que la Société doit d'abord forcer les employés temporaires.

Malgré ce qui précède, seuls les employés ayant occupé le titre d'emploi dans les douze (12) derniers mois précédant l'événement prévu au paragraphe précédent pourront être forcés. L'article 26.06 de la convention n'est pas applicable à ces employés.

- iii) La Société versera au Syndicat l'équivalent d'une cotisation syndicale mensuelle pour chacun des étudiants embauchés basé sur le pourcentage applicable au salaire de chaque étudiant.
- iv) Sous réserve de ce qui précède, il est entendu que les étudiants ne sont pas assujettis à la convention collective.

3.03 Il est convenu entre les parties que la Société s'engage à limiter au minimum l'octroi de contrat en sous-traitance pour des fonctions assujetties à l'unité d'accréditation.

Advenant l'octroi de contrat en sous-traitance, les parties s'engagent à en discuter par le biais du comité de sous-traitance tel que prévu à l'article 6.04.

Il est de plus convenu que l'octroi d'un contrat en sous-traitance n'a pas pour résultat la baisse de salaire ou la mise à pied d'un employé qualifié et disponible pour exécuter le travail.

- 3.04** Dans l'éventualité d'une modification technique ou technologique ou dans les procédés de travail y compris toutes les modifications d'autobus de type urbain, la Société doit de concert avec le syndicat mettre en œuvre un programme de formation afin de permettre à l'employé affecté de s'adapter aux dites améliorations ou modifications, et ce, en les formant adéquatement. Cette formation devra être donnée pendant les heures de travail à tous les employés visés par celle-ci.
- 3.05** Aucun employé embauché avant le 1^{er} janvier 2022 n'est remercié de ses services ou mis à pied, ne subit de baisse de traitement à l'occasion d'une modification technique ou technologique, ainsi que dans les procédés de travail y compris toutes modifications concernant les autobus de type urbain à moins d'avoir échoué la formation mise en œuvre par la Société.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 Candidat à l'entretien

Le terme « candidat à l'entretien » désigne toute personne qui a été choisie par la Société pour suivre un programme de formation en vue de devenir employé à la direction de l'entretien.

Les « candidats à l'entretien » doivent recevoir une formation dans leur section qui inclut les titres d'emploi suivants :

- a) Pour la section 2, mécaniciens classe II général, mécanicien classe II carrosserie et préposé à la lubrification et la prévention.
- b) Pour la section 3, préposés à l'entretien des véhicules, manœuvre lavage de pièces, manœuvre – intérieur et extérieur au garage, préposés aux pneus et préposés aux abris.

La Société s'engage à verser aux candidats à l'entretien le salaire minimum du Québec, et ce, pour toutes les heures couvrant les périodes de formation.

Pendant cette période, le candidat à l'entretien n'est pas régi par la présente convention collective.

Lorsque la Société embauche un candidat à l'entretien, qui a complété toutes les périodes de formation prévues au deuxième alinéa à sa satisfaction, il acquiert le statut d'employé en probation ou d'employé temporaire, et la Société lui attribue un matricule.

4.02 Employé en probation

Le terme « employé en probation » désigne tout employé, autre qu'un employé temporaire, nouvellement embauché, qui ne compte pas douze (12) mois de service continu depuis son embauche. Cette période peut être prolongée suite à un accord écrit entre la Société et le Syndicat.

L'employé temporaire qui obtient un poste change de statut et devient un employé en probation sauf s'il a accumulé 2 080 heures depuis son embauche auquel cas, il devient employé à l'essai.

L'employé en probation est assujéti à la convention collective. Par ailleurs, si, pendant la période de probation ou au cours de la période prolongée, la Société décide de mettre fin à l'emploi de l'employé en probation, cet employé peut formuler un grief afin qu'un arbitre de grief vérifie si l'employeur a exercé son pouvoir conformément aux exigences de la bonne foi et déterminer si le renvoi est illégal, arbitraire, ou abusif.

La période de probation de l'employé qui s'absente du travail avec autorisation pour une période excédant quarante (40) heures de travail planifiées continues est prolongée d'une période équivalente à la durée de son absence.

Pour l'employé en probation, l'ancienneté à la direction de l'entretien ainsi que l'ancienneté acquise dans le titre d'emploi débute la première journée de la période de probation tel que prévu à l'article 15.01.

4.03 Employé temporaire

Le terme « employé temporaire » désigne tout employé embauché conformément aux dispositions de l'article 33 et pour lequel on lui attribue un matricule.

L'ancienneté des employés temporaires correspond à son nombre d'heures travaillées à la direction de l'entretien dans l'accréditation 5440 (plus grand nombre d'heures travaillées égal le plus d'ancienneté).

4.04 Employé à l'essai

Le terme « employé à l'essai » désigne tout employé promu ou muté à un autre poste de l'unité de négociation y compris l'employé temporaire qui obtient un poste alors qu'il a terminé sa période de probation. La période d'essai est de trois (3) mois. Cette période peut être prolongée suite à un accord écrit entre la Société et le Syndicat. L'ancienneté acquise dans le titre d'emploi débute à la première journée de la période d'essai.

Durant la période d'essai, l'employé à l'essai peut décider de réintégrer son ancien poste ou son statut de temporaire et la Société peut retourner l'employé à l'essai dont le rendement n'est pas satisfaisant à son ancien poste ou pour le temporaire, à son ancien statut.

Le choix prévu au paragraphe précédent se limite au dernier poste détenu par l'employé, et ce, même si celui-ci n'a pas complété sa période d'essai dans ce poste.

L'employé à l'essai ne peut formuler de grief contestant son retour sauf pour permettre à l'arbitre de grief de vérifier si l'employeur a exercé son pouvoir conformément aux exigences de la bonne foi et déterminer si le retour est illégal, arbitraire ou abusif.

La période d'essai de l'employé qui s'absente du travail avec autorisation pour une période excédant quarante (40) heures de travail planifiées continues est prolongée d'une période équivalente à la durée de son absence.

4.05 Employé régulier

Le terme « employé régulier » désigne tout employé de la direction de l'entretien, autre qu'un employé temporaire, qui a complété sa période de probation et à qui la Société a octroyé un poste.

4.06 Essai routier

L'expression « essai routier » correspond à tout essai d'autobus notamment sur le réseau routier, sur les chemins privés utilisés par Rapibus et les essais de véhicules dans les stationnements.

4.07 Jour ouvrable

Désigne tout jour de calendrier qui n'est pas un samedi, un dimanche ou une journée chômée mentionnée à l'article 9.01 des présentes.

4.08 Meilleur horaire incluant horaire flexible

L'expression « meilleur horaire incluant horaire flexible » prévue aux articles 28.04 b) iii), 29.04 a) iii) et 30.04 b) iii) correspond aux choix de remplacement d'un employé dans son titre d'emploi prévu à l'annexe « R » 3^e partie de la convention collective.

À l'exception de la section 1, un employé ne peut remplacer dans un autre centre de transport.

4.09 Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuisier

Il est entendu que les employés effectuant des tâches du titre d'emploi de Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuisier peuvent être appelés à faire des tâches de l'ancien titre d'emploi de Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts et du titre d'emploi de préposé à l'entretien des immeubles et terrain et réparation des abris et arrêt-menuisier.

4.10 Mécaniciens classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins

Il est entendu que les employés effectuant des tâches du titre d'emploi de mécaniciens classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins peuvent être appelés à faire des tâches des titres d'emploi de mécanicien classe II - pneumatique et électrique et de mécanicien classe II – hydraulique et freins.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01** Tous les employés régis par la présente convention, membres du Syndicat lors de la signature de cette convention ou qui le deviennent par la suite, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pour la durée de la convention.
- 5.02** Les employés engagés par la Société doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du Syndicat dès que la période d'entraînement est terminée.
- 5.03** Tout employé doit, comme condition d'engagement et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la Société, sur son salaire régulier d'une somme équivalente aux cotisations syndicales telles que déterminées par les règlements dudit Syndicat. La Société effectue ces déductions dès la première paie de l'employé et en fait mensuellement remise au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant. Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif après trente (30) jours d'avis à la Société par le Syndicat.
- 5.04** La Société remet au syndicat ou rend accessible sur support informatique, à toutes les périodes de paie, les informations suivantes :
- a) Rapport du temps supplémentaire
 - b) Horaire de travail hebdomadaire
 - c) Rapport gestion de la présence au travail

La Société remet au syndicat mensuellement les informations suivantes :

- d) Cotisation syndicale de chaque employé détaillé par semaine incluant le salaire régulier
- e) Fichier 4A et 4B (retirer le # assurance sociale)
- f) Date d'embauche
- g) Adresse domiciliaire
- h) Numéro de téléphone
- i) Statut d'employé
- j) Liste des heures travaillées pour les employés temporaires

Lorsque la situation se présente, la Société remet au Syndicat les affectations suivantes;

- k) Régulières
 - l) Spéciales
 - m) Vacances
- 5.05** La Société accepte de déduire de la première paie de chaque nouvel employé, tout montant déterminé par le Syndicat pour frais d'adhésion, et d'en faire remise au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant. Tout changement au montant des frais d'adhésion devient en vigueur trente (30) jours suivant la réception d'un avis écrit du Syndicat à la Société.
- 5.06** La Société fournit au Syndicat des tableaux pour affichage syndical dans la direction de l'entretien, et ce, dans chaque centre de transport.

5.07 La Société ne peut être tenue, en vertu d'une disposition de la présente convention collective, de renvoyer un employé pour la seule raison que le Syndicat a refusé ou a différé d'admettre cet employé comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

- a) L'employé a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.
- b) L'employé a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de la Société ou d'une personne agissant pour la Société, à une activité contre le Syndicat.
- c) L'employé a contrevenu à la constitution et/ou aux règlements du Syndicat.

5.08 La Société avise par écrit, le président ou le trésorier du Syndicat de tout départ et embauche d'employés assujettis aux présentes en spécifiant le titre d'emploi et le statut de l'employé, et ce, dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de l'avis de départs de l'employé ou suivant la date d'entrée en fonction.

De plus dans les cas de démission, prise de retraite, congédiement, décès ou toute autre rupture définitive du lien d'emploi, la Société remettra également, et ce, dans le même délai, au président ou au trésorier, les montants de cotisations du régime de retraite (employé et employeur) de l'employé concerné en date de la rupture du lien d'emploi, et ce, pour l'année en cours.

5.09 Les conditions de transfert du régime de retraite d'un employé assujetti aux présentes qui est nommé dans un poste hors de l'unité l'accréditation sont décrites dans une entente « tripartite » intervenue entre les parties concernées prévues à l'annexe « N.1 ».

- 5.10**
- a) Dans la mesure du possible, la Société convient de mettre à la disposition du syndicat, et ce, sans frais, un bureau au centre d'exploitation et d'entretien Gatineau incluant une ligne téléphonique et un lien informatique.
 - b) Il est entendu que pour toutes rencontres impliquant un employé, l'employeur rendra disponible le bureau où aura lieu ladite rencontre au minimum trente (30) minutes avant celle-ci.
 - c) La Société consent à verser au syndicat en lieu et place d'un local au centre de transport de Hull, une compensation monétaire de 1 000 \$ dollars qui sera versée en janvier de chaque année, et ce, à compter de janvier 2024.

5.11 La Société fournit au Syndicat, et ce, sans frais, un lien informatique relié au système informatique de la Société.

Le Syndicat continue d'avoir accès sans frais aux informations contenues dans le système informatique auxquelles il a accès au moment de la signature de la présente convention, dont les informations concernant les membres du Syndicat.

Sur autorisation de la Société, le Syndicat pourra avoir accès à d'autres informations que celles auxquelles il a droit au moment de la signature de la convention collective.

ARTICLE 6 COMITÉS CONJOINTS

6.01 Comité de grief

- a) Les parties conviennent de mettre en place un Comité de grief qui aura pour mandat d'étudier toute plainte et/ou grief soumis à son attention.
- b) Le Comité de grief se réunira trois (3) fois par année en signifiant la nature du ou des litiges à discuter minimalement cinq (5) jours ouvrables précédant la réunion. Les représentants syndicaux sont alors libérés pour la durée de la rencontre.
- c) Le Comité de grief se compose normalement de deux (2) représentants du Syndicat, dont le président, et de trois (3) représentants de la Société.
- d) Après entente avec la Société, le nombre de représentants du Syndicat pourra être augmenté, mais ces représentants additionnels seront libérés sans solde. En aucun temps le nombre total de représentants du Syndicat n'excédera un total de quatre (4) personnes.

6.02 Comité opérationnel

- a) Un Comité opérationnel est créé à la direction de l'entretien, lequel aura comme mandat de favoriser les échanges entre les parties et de discuter de questions ayant trait aux opérations à la direction de l'entretien.
- b) Le Comité opérationnel sera composé des membres suivants : deux (2) représentants pour la Société et deux (2) représentants du Syndicat, dont le président.
- c) Le Comité opérationnel se réunira une (1) fois par semaine vers 7 h ou vers 13 h, et ce, en fonction de l'horaire du représentant syndical. Le représentant syndical de soir ou de nuit devra accepter, le cas échéant, de modifier son horaire de travail de façon à ce que son quart de travail se termine au plus tôt à 7 h ou débute à 13 h. Les rencontres pourront être déplacées après entente entre les parties.
- d) Les représentants syndicaux qui siègent sur le comité opérationnel pourront s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres, et ce, selon les modalités de l'article 7.03.
- e) La Société s'engage à produire un compte-rendu des rencontres du Comité opérationnel et à le soumettre à la partie syndicale pour approbation. Dans la mesure du possible, le compte-rendu sera fait par une adjointe administrative sinon par un employé de la Société.

6.03 Comité directeur

- a) Le Comité aura comme mandat de discuter des problématiques en lien avec la convention collective et des grands enjeux de la Société, et ce, afin d'éviter tout litige.
- b) Le Comité directeur se compose normalement de deux (2) représentants du Syndicat, dont le président, et de deux (2) représentants de la Société.

- c) Le Comité directeur se réunit une (1) fois par mois.
- d) Les représentants syndicaux qui siègent sur le Comité directeur pourront s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres, et ce, selon les modalités de l'article 7.03.
- e) La Société s'engage à produire un compte-rendu des rencontres du Comité directeur et à le soumettre à la partie syndicale pour approbation. Dans la mesure du possible, le compte-rendu sera fait par une adjointe administrative sinon par un employé de la Société.

6.04 Comité sous-traitance

- a) Le comité sous-traitance a pour mandat d'échanger sur les contrats en sous-traitance pour des fonctions assujettis à l'unité d'accréditation.
- b) Le comité sous-traitance est composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants du syndicat, dont le président.
- c) Le comité sous-traitance se réunit au besoin ou à la demande d'une des deux parties.
- d) Les représentants syndicaux qui siègent sur le comité sous-traitance pourront s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres, et ce, selon les modalités de l'article 7.03.
- e) La Société s'engage à produire un compte-rendu des rencontres du Comité directeur et à le soumettre à la partie syndicale pour approbation. Dans la mesure du possible, le compte-rendu sera fait par une adjointe administrative sinon par un employé de la Société.

6.05 Comité ad hoc

- a) Des comités ad hoc peuvent être créés pour toutes matières ou questions à être étudiées.
- b) Le nombre de représentants respectifs devront être déterminés par les parties ainsi que la fréquence des rencontres.
- c) Les représentants syndicaux qui siégeront sur les comités ad hoc pourront s'absenter de leur travail pour participer aux rencontres, et ce, selon les modalités de l'article 7.03.
- d) La Société s'engage à produire un compte-rendu des rencontres du Comité ad hoc et à le soumettre à la partie syndicale pour approbation. Dans la mesure du possible, le compte-rendu sera fait par une adjointe administrative sinon par un employé de la Société.

- 6.06** Il est convenu que le syndicat peut s'adjoindre en tout temps les services d'une personne conseillère du SCFP afin d'assister aux comités prévus à l'article 6 et que ceci n'affecte pas la représentation syndicale sur lesdits comités.

ARTICLE 7 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7.01** Le nombre de représentants syndicaux ci-après mentionné et les employés peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, avec traitement dans les cas suivants. Il est entendu que dans le cas d'un grief collectif le syndicat débutera avec un seul employé à la fois :
- a)** Audition de griefs devant un arbitre ou Conseil d'arbitrage le président et l'employé visé par le grief.
 - b)** Négociations, conciliation et commission de conciliation - deux (2) représentants, dont le président. Cependant, ce nombre pourra être augmenté après entente entre les parties.
 - c)** Audition devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le président et l'employé concerné.
 - d)** Les heures payées en vertu de l'article 7.01 sont considérées comme des heures travaillées jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.
- 7.02** Un représentant autorisé et le plaignant dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter du travail sans traitement pour assister à une audition du Tribunal des droits de la personne ou autre tribunal judiciaire ou quasi judiciaire.
- 7.03** Sauf disposition spécifique à l'effet contraire les représentants du syndicat qui siègent sur un comité conjoint, peuvent s'absenter de leur travail, et ce, avec traitement aux conditions suivantes :
- a)** Les heures passées en réunion sont considérées comme des heures travaillées. Si le total des heures passées en réunion et les heures effectivement travaillées excèdent huit (8) heures, dans la même journée, l'excédent de huit (8) heures est payé à une fois et demie (1 ½) le taux de salaire régulier de l'employé.
 - b)** Pour toute réunion tenue durant un congé férié, durant les vacances ou durant un jour de congé hebdomadaire, la Société paie le temps passé en réunion avec un minimum de quatre (4) heures au taux du salaire régulier. Si la réunion a lieu l'avant-midi et l'après-midi de la même journée, l'employé pourra, à son choix, se faire payer huit (8) heures au taux du salaire régulier ou reporter son congé. Dans ce dernier cas, il devra s'entendre avec le directeur ou son représentant.
 - c)** Les représentants seront libérés suivant les modalités suivantes :

Les représentants sont libérés pour la durée de la réunion et ils doivent reprendre leur affectation régulière après la réunion.

Par ailleurs, les employés siégeant sur un comité conjoint sont libérés sans traitement pour la balance de la journée, si une telle libération n'occasionne pas de temps supplémentaire.
- 7.04** Dans le cas où des représentants du Syndicat sont choisis comme délégués pour participer à des activités syndicales telles que congrès, colloques ou cours de formation, le Syndicat doit faire

parvenir, par écrit, une demande d'absence au directeur de l'entretien ou son représentant, au moins cinq (5) jours ouvrables précédant l'activité. Le syndicat dispose d'une banque annuelle de vingt (20) jours de libération syndicale avec traitement pour assister à des congrès, colloques ou cours de formation.

- 7.05**
- a)** Lorsqu'un représentant syndical ou un membre désire être libéré syndicalement en fonction du présent article, il doit, dans la mesure du possible, en faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance au directeur ou à son représentant lequel accorde dans la mesure où les besoins du service le permettent.
 - b)** Malgré ce qui précède, les représentants syndicaux ci-après désignés sont libérés syndicalement, et ce, automatiquement, après avis :
 - i)** Tous les membres de l'exécutif syndical, lors des réunions de l'exécutif syndical et ce, une (1) fois par mois.
 - ii)** Tous les membres de l'exécutif syndical, lors des assemblées syndicales générales ou spéciales et ce, pour toute la journée des assemblées.
 - c)** Malgré ce qui précède, pour toutes autres raisons : deux (2) membres de l'exécutif syndical maximum par jour, et ce, après en avoir avisé le directeur de l'entretien ou son représentant dans un délai de vingt-quatre (24) heures, si possible.
- 7.06** Un (1) représentant de la direction de l'entretien membre du comité de retraite du Régime de retraite des employés, peuvent s'absenter sans traitement, trois (3) fois par année cinq (5) jours maximums à chaque fois pour siéger au comité de retraite. La demande doit être formulée à la Société au moins un (1) mois d'avance et la Société ne peut refuser. Une fois accordée, la libération ne peut être retirée.
- 7.07**
- a)** Sauf si autorisé par la convention collective ou les représentants de l'employeur, le Syndicat, ses représentants et les membres du Syndicat ne doivent se livrer à aucune activité syndicale durant les heures de travail.
 - b)** Le Syndicat avise la Société par écrit et sans délai du nom des membres de l'exécutif syndical ainsi que des fonctions syndicales qu'ils occupent et des autres membres que le syndicat désigne à l'occasion comme représentants.
 - c)** La Société reconnaît que seul le syndicat peut désigner ses représentants, membres ou non-membres du syndicat.
 - d)** Par ailleurs, lorsque le représentant syndical n'est pas membre du syndicat, celui-ci n'est pas compté dans le nombre de représentants syndicaux.
- 7.08** Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un employé peut être accompagné d'un (1) représentant du Syndicat lors d'une convocation par un (1) représentant de la Société.

Il est rémunéré un minimum de trois (3) heures pour le temps passé en rencontre avec les représentants de la Société :

- a) Sauf si la rencontre a lieu immédiatement avant ou après la journée de travail, la rémunération est d'au moins une (1) heure;
- b) Toute convocation devra être écrite et indiquer l'heure et l'endroit de la rencontre.
- 7.09** Tout représentant du Syndicat, ou un employé régi par cette convention, qui exerce une activité syndicale, ne subit, de ce fait, aucune intimidation, représailles ou menace de la part de ses supérieurs. De plus, lorsqu'un employé s'absente du travail en raison d'activités syndicales, il ne perd aucun droit quant au salaire, aux bénéfices et avantages stipulés à la convention collective.
- 7.10** Pour permettre au président de s'occuper d'activités syndicales, il est libéré de son travail à temps complet aux frais de la Société, et ce, au taux horaire du plus haut salarié de l'unité d'accréditation plus 0,01 \$.
- Il est entendu que le président s'affectera en surplus, sans bénéficier des primes. Le président bénéficiera de l'allocation de vêtement.
- Il est de la responsabilité du président de maintenir ses compétences à jour dans le cadre de son titre d'emploi.
- 7.11** Lors de l'entrée en fonction d'un nouveau président du syndicat, l'ancien président est libéré en vertu de l'article 7.05 pendant une période de cinq (5) jours consécutifs de travail suivant la date de l'entrée en fonction du successeur.
- 7.12** À compter de janvier 2023, la Société octroie annuellement au syndicat l'équivalent de 500,00 \$ par employé régulier pour l'administration du régime d'assurances collectives longue durée.
- 7.13** Tout membre du syndicat désigné pour siéger à une instance d'une centrale syndicale ou fédération peut être libéré syndicalement sans solde, pour le temps requis, après avoir reçu l'autorisation de la Société. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable. La demande doit être formulée, par écrit, au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 8 PAIE ET PÉRIODE DE PAIE

- 8.01**
- a) La paie est établie sur une période hebdomadaire se terminant à la fin de l'affectation du dimanche et est payable par dépôt bancaire auprès de l'institution bancaire ou financière du choix de l'employé, à chaque deuxième jeudi suivant la période du gain. Toutefois, si un jour de paie coïncide avec un jour férié, la rémunération est versée le jour ouvrable précédent.
 - b) Dans la mesure du possible, le relevé des gains et retenues de l'employé lui est remis le mercredi, la veille de la paie.
 - c) Dans le cas d'un (1) jour de congé qui serait la même journée que la paie, les paies devront être remises la journée avant cesdits congés.
- 8.02** Un avis de dépôt et un relevé des gains et des retenues sont remis à l'employé par la Société. Le relevé des gains et des retenues comprend les détails suivants :
- a) Nom, prénom et numéro de l'employé;
 - b) Date et période de paie;
 - c) Taux de salaire;
 - d) Ventilation des gains et des retenues;
 - e) Solde de la banque de maladie;
 - f) Solde de la banque de vacances;
 - i) Solde de la banque de temps compensé;
 - ii) Solde de la banque de congé mobile.

ARTICLE 9 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

9.01 Les jours de fête suivants sont des jours chômés et payés :

- a) Le jour de l'An;
- b) Le lendemain du jour de l'An;
- c) Le Vendredi saint;
- d) Le lundi de Pâques;
- e) Journée nationale des patriotes;
- f) La fête nationale du Québec;
- g) La fête du Canada;
- h) Le premier lundi d'août;
- i) La fête du Travail;
- j) La journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- k) L'Action de grâce;
- l) Noël;
- m) Le lendemain de Noël.

Lors de ces congés, les employés reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient au travail, cette période correspond à une durée maximale de huit (8) heures.

Lorsque les congés suivants:

- a) Le jour de l'an;
- b) La fête nationale du Québec;
- c) La fête du Canada;
- d) Noël;
- e) Le lendemain de Noël.

coïncident avec un samedi ou un dimanche, ledit congé est reporté au vendredi ou au lundi en fonction de la journée à laquelle le jour férié est observé par la fonction publique fédérale. Il est entendu que si le lundi est déjà un congé férié, le congé sera reporté au mardi suivant.

Malgré le report, l'employé tenu de travailler ledit samedi ou ledit dimanche doit toucher, en plus de son salaire régulier pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier pour le bloc de travail garanti ce jour-là.

Lorsqu'un congé prévu à l'article 9.01a), de même qu'un congé reporté coïncide avec un congé hebdomadaire :

L'employé peut à son choix, transférer ledit congé dans sa banque de temps compensé ou être payé conformément au présent article.

9.02 L'employé tenu de travailler un jour prévu à l'article 9.01, incluant les congés reportés, doit toucher en plus de son salaire régulier pour ce jour, un salaire calculé à un taux au moins égal à cent cinquante pour cent (150 %) de son salaire régulier pour le bloc de travail garanti ce jour-là.

- 9.03** a) Pour bénéficier des dispositions de l'article 9.01, l'employé concerné doit avoir travaillé au moins une partie du jour planifié à son horaire régulier précédent et une partie du jour planifié à son horaire régulier suivant le jour chômé et payé lorsque ceux-ci font partie de son horaire de travail à moins qu'il n'ait été en congé autorisé.
- b) Pour bénéficier des dispositions de l'article 9.01, l'employé qui est absent pour raison de maladie, pour une période de quarante (40) jours consécutifs ou moins, le jour planifié à son horaire régulier précédent, le jour chômé et payé s'il est censé travailler ou le jour planifié à son horaire régulier suivant un jour férié chômé et payé, doit produire un certificat médical pour permettre que ce congé soit payé.

Toutefois, l'employé qui travaille la journée du congé férié bénéficie des dispositions de l'article 9.01 et 9.02. Aux fins de l'application de l'article 9.03, le terme horaire régulier comprend les échanges de journée, les remplacements prévus à l'annexe « K » ainsi que les affectations spéciales.

- c) L'employé bénéficiaire d'une indemnité de courte durée en vertu du régime d'assurance collective (quinze (15) semaines consécutives et moins) se voit verser, lors d'un jour férié coïncidant avec sa période de maladie de courte durée, une somme équivalente à vingt pour cent (20 %) du taux de son salaire régulier multiplié par huit (8) heures pour chacun des jours fériés visés lors de son absence en maladie de courte durée. Il est entendu que la Société paiera le vingt pour cent (20 %) lors du versement dans les meilleurs délais.

Pour toute autre absence, l'employé bénéficiaire d'indemnités ou de prestations (exemples tels que : S.A.A.Q., assurance-chômage, assurance invalidité de longue durée, C.S.S.T., R.R.Q., etc.) par suite de maladie, d'incapacité ou d'un accident de travail, n'a pas droit au paiement des jours fériés, et ce, pour la durée de son absence.

- 9.04** L'employé tenu de travailler le dimanche de Pâques doit toucher en plus de son salaire régulier pour ce jour, une majoration calculée à un taux au moins égal à une demie (1/2) fois (cinquante pour cent (50 %) son salaire régulier pour le bloc de travail garanti ce jour-là.

ARTICLE 10 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

- 10.01** « Service continu » : la durée du service continu aux fins de vacances signifie la période accumulée depuis la date d'embauche de l'employé ou en cas de mise à pied de plus de douze (12) mois, depuis la date de son rappel au travail. Malgré ce qui précède, le service continu de l'employé temporaire et de l'employé temporaire qui est nommé employé régulier est calculé en faisant une conversion de ses heures travaillées calculées en proportion du nombre d'heures qu'aurait travaillé un employé régulier au cours des mêmes périodes.
- 10.02 a)** Sous réserve de l'article 22.04, une absence pour cause de maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou toute autre absence autorisée autre qu'un congé sans solde, n'entraîne pas d'interruption de service quant au calcul des vacances que l'employé doit recevoir. Cependant, l'employé absent du travail pour cause de maladie cesse d'accumuler des crédits de vacances annuelles après un (1) an d'absence, sans toutefois cesser d'accumuler du service continu aux fins de déterminer son droit à des vacances pour la période de référence qui suivra son retour au travail et pour les périodes subséquentes.
- b)** Nonobstant toute disposition contraire, l'application de l'article 10.14 ne peut avoir pour effet qu'un employé soit rémunéré et/ou indemnisé pour plus de cinquante-deux (52) semaines à l'intérieur d'une (1) année de calendrier sauf dans les cas où les vacances sont monnayées.
- 10.03** Tout employé qui n'a pas complété sa première année de service continu au 31 mars de l'année d'embauche accumule une journée de vacances payées pour chaque mois complet pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la Société, jusqu'à concurrence de douze (12) jours. Il est entendu que tout employé embauché entre le 1^{er} et le 15 d'un mois est considéré avoir complété un (1) mois de service.
- 10.04** Tout employé qui a complété un (1) an de service continu et plus à la Société, mais moins de six (6) ans au 31 mars de chaque année aura droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de salaire régulier.
- 10.05** Tout employé qui a complété six (6) ans de service continu et plus à la Société, mais moins de quatorze (14) ans au 31 mars de chaque année aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux régulier.
- 10.06 a)** Tout employé qui a complété quatorze (14) ans de service continu et plus à la Société, mais moins de vingt-quatre (24) ans au 31 mars de chaque année aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées au taux régulier;
- b)** Tout employé qui a complété vingt-quatre (24) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines de vacances payées au taux régulier;
- c)** Tout employé qui a complété vingt-cinq (25) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines (40 heures/semaine) et huit (8) heures de vacances payées au taux régulier;
- d)** Tout employé qui a complété vingt-six (26) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines (40 heures/semaine) et seize (16) heures de

vacances payées au taux régulier;

- e) Tout employé qui a complété vingt-sept (27) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines (40 heures/semaine) et vingt-quatre (24) heures de vacances payées au taux régulier;
- f) Tout employé qui a complété vingt-huit (28) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à six (6) semaines (40 heures/semaine) et trente-deux (32) heures de vacances payées au taux régulier;
- g) Tout employé qui a complété vingt-neuf (29) ans de service continu à la Société au 31 mars de chaque année aura droit à sept (7) semaines de vacances payées au taux régulier;

10.07 L'employé régulier qui aura droit à des semaines et des jours de vacances annuelles payées reçoit pour ses vacances une rémunération équivalente à celle qu'il recevait normalement durant ses heures régulières de travail.

10.08 a) L'employé qui part en vacances y compris l'employé en assignation temporaire et l'employé qui désire se prévaloir de l'article 10.14, et ce, pour une période d'une (1) semaine et plus, reçoit à sa demande, lors de la semaine précédant son départ, sa paie nette de vacances. Il complète un formulaire à cet effet.

Cette somme d'argent est versée à titre d'avance pour vacances et doit être récupérée sur la ou les paies subséquentes.

- b) Lorsque l'employé est effectivement en vacances ou lorsque l'employé est présumément en vacances, les avances qui lui ont été faites sont alors récupérées, c'est-à-dire, qu'à toutes fins utiles, l'employé n'a pas de paie pendant qu'il est en vacances ou présumément en vacances.
- c) Dès son retour au travail, l'employé reçoit une paie, et ce, en autant qu'il ait travaillé la semaine précédant son départ pour vacances et qu'il ait remboursé la totalité des avances reçues aux fins de vacances.
- d) L'employé qui s'est prévalu de l'article 10.14 et qui a travaillé durant la période présumée de vacances est rémunéré pour les heures effectivement travaillées au taux régulier. Le paiement de ces heures se fait conformément à l'article 8.01 a) de la convention collective.

10.09 a) Au mois de février de chaque année, les vacances des employés sont déterminées pour l'année suivante.

b) Le choix des vacances des employés s'effectue lors de la première affectation régulière d'une (1) année, et ce, en fonction de l'ancienneté à la direction de l'entretien, par centre et par sections lesquelles sont définies aux articles 28, 29 et 30.

c) Les parties conviennent que la période estivale est d'une durée de quatorze (14) semaines et que le début de cette période correspond, pour chaque année donnée, au dernier lundi du mois de mai, aux dates suivantes :

- année 2020: 30 mai
- année 2021: 29 mai
- année 2022: 28 mai
- année 2023: 27 mai
- année 2024: 25 mai
- année 2025: 26 mai
- année 2026: 25 mai

10.10 Un employé qui change de service conserve son ancienneté à la Société aux fins du calcul du quantum de ses vacances. Toutefois, il utilisera son ancienneté à la direction de l'entretien pour le choix de ces mêmes vacances.

10.11 Pour les employés, la période de prise de vacances annuelles payées s'étend sur douze (12) mois de calendrier, soit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

10.12 Les vacances annuelles gagnées ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et les responsables des directions doivent voir à ce qu'elles soient prises avant le 31 mars.

Malgré le paragraphe précédent, les employés peuvent reporter un maximum de quarante (40) heures à l'année suivante.

10.13 a) Un employé victime d'une lésion professionnelle, d'une maladie ou d'un accident et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour ses vacances, peut s'il le désire reporter ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et le directeur ou à son représentant. Si la date du report des vacances ne convient pas à l'une ou l'autre des parties, ces vacances seront payées à l'employé avec la paie qui inclut le 31 mars de l'année en cours.

b) L'employé victime d'un accident ou d'une maladie ou frappé par le décès des personnes visées en 13.01 a) et b), après le début de sa période de vacances, peut sur avis à cet effet, ajourner les jours de vacances non consommés à une date ultérieure qui doit être convenue entre lui et son directeur ou son représentant. Si la date du report des vacances ne convient pas à l'une ou l'autre des parties, ces vacances seront payées à l'employé avec la paie qui inclut le 31 mars de l'année en cours. L'employé concerné peut alors se prévaloir de ses droits en vertu des articles 11 et suivants de la présente convention collective ou en vertu des paragraphes a) et b) de l'article 13.01 de la convention collective.

c) La Société pourra lorsqu'elle le juge à propos exiger un certificat attestant de ces faits.

10.14 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, tout employé qui revient au travail après une absence liée à une lésion professionnelle, à une maladie ou à un accident ayant duré deux (2) mois ou plus, et qui doit débiter une période de vacances dans les soixante (60) jours suivant son retour au travail, peut à son retour au travail et durant la période prévue pour ses vacances, sur autorisation du directeur ou son représentant reprendre son affectation et le cas échéant, il est rémunéré à temps régulier pour les heures effectivement travaillées en plus de recevoir son allocation de vacances.

- 10.15** À moins d'entente entre la Société, le Syndicat et l'employé concerné, les employés assujettis aux présentes ne peuvent en aucune circonstance changer des jours de vacances avec un autre employé.
- 10.16** Lorsqu'un congé chômé payé survient pendant la période de vacances, l'employé a le choix de reporter la journée de vacances, de la transférer dans sa banque de temps compensé ou d'être payé conformément à l'article 9.01 de la convention collective. L'employé doit exercer ce choix au moment de l'affectation des vacances prévue à l'article 10.09 b). Les journées que l'employé décide de reporter seront choisies à l'intérieur des journées disponibles dans l'affectation de vacances, et ce, lors du troisième tour. Malgré ce qui précède, l'employé qui reporte sa journée de vacances est considéré en vacances pour une période de quarante (40) heures.

ARTICLE 11 RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE

11.01 Banque de congés maladie et absence maladie

- a) Il sera accordé à tout employé régi par les présentes une banque de congés maladie de quatre-vingts (80) heures par année de calendrier.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier du poste occupé au moment de l'absence.

Au choix de l'employé, ces congés maladie sont cumulatifs et transférables à l'année suivante ou monnayable dans la semaine de paie qui inclut le 15 décembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés.

Tout employé qui désire accumuler et transférer ses congés de maladie doit en aviser la Direction des ressources humaines au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année.

Lorsqu'ils sont monnayés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier des postes occupés les onze (11) premiers mois de l'année en cours, et ce, au prorata du nombre d'heures régulières travaillées dans lesdits postes.

- b) L'employé n'a droit à aucun crédit de congé maladie pour tout mois au cours duquel il a été rémunéré pour moins de la moitié des heures planifiées à son horaire régulier dans un (1) mois. Aux fins d'application du présent article, les indemnités prévues aux articles 12.09 et 22.02 sont considérées comme de la rémunération.
- c) L'employé peut prendre un congé de maladie payé uniquement dans les circonstances suivantes :
- a) En cas de maladie;
 - b) En cas d'obligation familiale.
- d) L'employé peut prendre un congé de maladie payé, à la condition qu'il ait suffisamment de congés nécessaires dans sa banque de congés de maladie, étant entendu que l'employé ne peut utiliser ses jours de vacances aux fins de congés de maladie. La Société versera à l'employé son salaire en autant qu'il ait les crédits de maladie nécessaires. Malgré ce qui précède, l'employé qui n'a plus de crédits maladie, mais qui a suffisamment de crédit dans sa banque de congés mobiles peut les utiliser pour se faire payer une absence pour maladie.
- e) L'employé doit à son retour au travail suite à une absence compléter le formulaire prévu à l'annexe « J » en y indiquant le motif de son absence tel que mentionné au paragraphe c) du présent article. Lorsque l'absence est en lien avec une obligation familiale, l'employé doit indiquer la raison sur le formulaire prévu à l'annexe « J ».

L'employé qui à son retour au travail, ne complète pas le formulaire se verra appliquer une ou des sanctions, y compris la coupure salariale pour le(s) jour(s) durant lequel (lesquels) l'absence n'a pas été justifiée.

- f) Lors de son décès, de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son congédiement, tout employé ou ses ayants droit bénéficient du paiement du solde de la banque de congés de maladie accumulés à son crédit payable, et ce, au taux prévu à l'article 11.01 a).

11.02 Préavis d'absence et de retour de maladie

a) Avis d'absence

L'employé doit avertir son supérieur immédiat en devoir de son absence pour cause de maladie :

- i) Avant 5 h lorsque sa journée de travail débute avant 14 h.
- ii) Et au moins deux (2) heures avant l'heure à laquelle il est censé débiter sa journée de travail lorsque celle-ci débute à 14 h ou après 14 h.

b) Défaut de respecter les préavis

L'employé qui avise de son absence après l'heure prévue aux paragraphes a) du présent article, mais avant que son affectation n'ait débuté est considéré en défaut de respecter l'avis.

L'employé qui avise de son absence une fois que son affectation ait débutée est considéré en absence sans autorisation jusqu'à l'heure où il a avisé son supérieur immédiat et il est par la suite considéré en absence maladie.

L'employé qui n'avise pas de son absence est considéré en absence sans autorisation.

Le motif du défaut de respecter l'avis pourra être jugé raisonnable par le directeur ou son représentant.

11.03 Suivi médical

- a) Après quarante (40) heures consécutives d'absence pour invalidité d'un employé, la Société peut faire examiner ce dernier par le médecin de son choix, et ce, afin de vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité. Le coût de l'examen est alors à la charge de la Société.
- b) En tout temps, la Société se réserve le droit d'exiger qu'un employé fournisse un certificat médical ou subisse un examen médical sans perte de salaire lorsqu'elle a raison de croire que la sécurité du public ou de l'employé est en cause ou que l'employé n'est pas malade ou blessé. Lorsque, dans les cas visés par le présent article, la Société exige qu'un employé subisse un examen médical, elle désigne le médecin et défraie le coût de l'examen. Lorsque, dans les cas visés par le présent article, la Société exige le dépôt d'un certificat médical ou d'une attestation, elle défraie le coût du certificat ou de l'attestation.

- c) Lorsqu'un employé a, au cours d'une (1) année de calendrier, utilisé quatre-vingts (80) heures de congés de maladie payés qui n'ont pas été volontairement justifiées par un certificat médical ou par une attestation confirmant un rendez-vous médical, la Société exigera que l'employé produise un certificat médical ou une attestation, pour justifier toute absence subséquente.
- iii) L'employé est d'abord avisé verbalement lorsqu'il doit subir un examen médical, fournir un certificat médical ou une attestation. Par la suite, le Syndicat et l'employé sont avisés, et ce, le plus rapidement possible par écrit lorsqu'un employé doit subir un tel examen médical ou doit fournir un certificat médical ou une attestation, des raisons motivant la Société à lui faire subir l'examen médical ou à fournir un certificat médical ou une attestation tel que prévu au présent paragraphe.
 - ii) L'employé qui à son retour au travail, ne justifie pas son absence selon les exigences de la Société tel que prévu aux paragraphes précédents, se verra appliquer une ou des sanctions, y compris la coupure salariale pour le(s) jour(s) durant lequel (lesquels) l'absence n'a pas été justifiée.
- d) Lorsqu'un employé bénéficie de prestations d'assurance salaire, il doit autoriser les employés du Service santé et mieux-être à avoir accès à tout document ou rapport médical lié à son invalidité.

11.04 La Société verse une avance à l'employé qui en fait la demande et qui a produit une réclamation d'assurance salaire de courte durée qui a été acceptée par l'assureur, mais dont le premier versement est retardé pour des motifs administratifs. Dans un tel cas, l'employé doit subroger la Société dans ces droits pour un montant équivalent à l'avance reçue et remettre à la Société le montant qui lui est dû.

11.05 Retour progressif

- a) La Société peut suivant les circonstances, autoriser le retour progressif d'un employé qui réintègre le travail lorsque son médecin traitant déclare que l'employé peut travailler au moins quatre (4) heures par jour pour les journées où l'employé est autorisé par son médecin traitant à revenir au travail.
- b) L'employé, qui revient dans le cadre d'un retour progressif, voit son horaire de travail respecté jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre le travail à temps complet.

11.06 Banque de congés mobiles

- a) Il sera accordé à tout employé une banque de congés mobiles de trente-deux (32) heures par année.

Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier du poste occupé au moment de l'absence.

Au choix de l'employé, ces congés mobiles sont cumulatifs et transférables à l'année suivante dans la banque de congés maladie ou monnayables dans la semaine de paie qui

inclut le 15 décembre de chaque année, s'ils n'ont pas été utilisés.

Tout employé qui désire accumuler et transférer ses congés mobiles dans la banque de congés maladie doit en aviser la Direction des ressources humaines au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année.

Lorsqu'ils sont monnayés, le paiement est effectué selon le taux de salaire régulier des postes occupés les onze (11) premiers mois de l'année en cours, et ce, au prorata du nombre d'heures régulières travaillées dans lesdits postes.

- b)** Ces trente-deux (32) jours de congés mobiles sont utilisés à des fins personnelles selon les paramètres suivants :
- i)** La Société s'engage à offrir pour chaque journée à au moins un (1) employé par centre de transport de section différente la possibilité de prendre un congé mobile à l'exception des journées qui coïncident avec des jours chômés et payés.
 - ii)** Les employés qui désirent bénéficier d'un congé mobile peuvent en faire la demande par écrit dans les six (6) mois précédant la date prévue. À titre d'exemple, un employé qui désire demander le 1^{er} juillet comme congé mobile pourra le demander à compter de minuit le 1^{er} janvier.
 - iii)** Pour chaque journée concernée, le congé mobile est octroyé à l'employé suivant la règle du premier arrivé, premier servi.
 - iv)** Si plus d'un (1) employé d'une même section par centre de transport formule une demande la même journée pour la même date, le congé est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté à la direction de l'entretien.
 - v)** La réponse de l'employeur doit être donnée par écrit le plus tôt possible, mais dans un délai maximum de quarante-huit (48) heures de la demande. Lorsqu'ils sont accordés, ils ne peuvent être annulés par la Société ou par l'employé.
- c)** L'employé n'a droit à aucune banque de congés mobiles pour tout mois au cours duquel il a été rémunéré pour moins de la moitié des jours dans un mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, les indemnités prévues aux articles 12.09 et 22.02 sont considérées comme de la rémunération et la portion du congé mobile sera débitée de la banque de congés maladie, le cas échéant.
- d)** Lors de son décès, de sa démission, de sa mise à la retraite ou de son congédiement, tout employé ou sa succession bénéficient du paiement du solde de la banque de congés mobiles, et ce, au taux prévu à l'article 11.06 a).

11.07 Régime d'assurance collective

Le régime d'assurance actuellement en vigueur fait partie intégrante de cette convention jusqu'à la date de la signature de la nouvelle convention. Les paramètres et bénéficiaires d'assurances collectives dont bénéficient les employés sont sommairement décrits à l'annexe « E » de la

présente convention collective, laquelle fait partie intégrante de cette convention. Le coût de ce régime collectif est partagé comme suit :

- a) Les primes relatives au régime de base sont assumées à quatre-vingt-douze pour cent (92 %) par la Société et à huit pour cent (8 %) par l'employé;
- b) Les primes relatives au régime optionnel sont assumées à cent pour cent (100 %) par l'employé.

La Société s'engage à remettre au président du Syndicat une copie de la police maîtresse d'assurance qu'il aura contractée en vue d'assurer les présents bénéficiaires.

Le régime d'assurance des retraités actuellement en vigueur fait partie intégrante de cette convention. Les paramètres et bénéficiaires d'assurances collectives dont bénéficient les retraités sont sommairement décrits à l'annexe « D » de la présente convention collective, laquelle fait partie intégrante de cette convention.

La Société effectue au retour dudit employé l'équivalent des déductions non effectuées prévues aux articles 11.07 selon un arrangement convenu entre lui et le Service de la paie de la façon suivante :

Au plus tard dans les trente (30) jours de la réception du montant des déductions non effectuées, l'employé prend une entente de remboursement en complétant le formulaire prévu à l'annexe « M », laquelle implique un paiement de minimal de trente dollars (30,00 \$) brut par semaine pendant douze (12) mois. Si le montant dû est supérieur à sept mille cinq cents dollars (7 500,00 \$), les modalités de paiement ci-haut mentionnées se poursuivront pour une période de plus de douze (12) mois.

ARTICLE 12 DROITS PARENTAUX

Section I – Dispositions générales

- 12.01** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-emploi ou aux prestations du Régime d'assurance parentale du Québec.
- 12.02** Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 12.03** Pendant le congé de maternité et le congé parental ou tout autre congé octroyé en vertu du présent article, l'employé bénéficie de tous les avantages et privilèges que lui confère la convention collective.

Section II – Congé de maternité

- 12.04** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-sept (17) semaines qui, sous réserve du paragraphe 12.07, doivent être consécutives. Pour l'employée bénéficiant du Régime d'assurance parentale du Québec, la durée du congé peut selon le choix qu'elle exerce, être d'une durée de dix-huit (18) semaines.
- 12.05** L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de dix-neuvième (19^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 12.06** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
- 12.07** Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'employée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

L'employée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant réintègre la résidence familiale.

- 12.08** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à la Société au moins quatre (4) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la Société d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

- 12.09 a)** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de

maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du régime d'assurance-emploi, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- i) Dans le cas de l'employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de l'assurance-emploi, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii) Pour chaque semaine pendant laquelle l'employée touche des prestations parentales conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard;

L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

- b) L'employée qui est éligible au Régime d'assurance parentale du Québec, a droit de recevoir jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations du Régime d'assurance parentale et quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations du Régime d'assurance parentale québécois auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

12.10 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

12.11 Congé parental

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait qu'il adopte) a droit, sur demande, à un congé parental pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i) Si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou
 - ii) Si l'employé a commencé son congé parental puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental en informe la Société au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) La Société peut :
 - i) Reporter à plus tard le début du congé parental à la demande de l'employé;
 - ii) Accorder à l'employé un congé parental même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii) Demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- f) Le congé parental pris par un couple à l'emploi de la Société ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) employés ensemble.

12.12 Congé de paternité

- a) Les résidents du Québec peuvent bénéficier d'un congé de paternité conformément au régime québécois d'assurance parentale;
- b) Ce congé est d'une durée maximale de cinq (5) semaines ou d'une durée maximale de trois (3) semaines en fonction des règles du Régime québécois d'assurance parentale.
- c) Ce congé est considéré comme un congé sans solde aux fins de la convention collective. L'employé qui souhaite se prévaloir de ce congé devra aviser le service santé et mieux-être au moins trois (3) semaines avant le début de la prise du congé.
- d) Ce congé doit être pris en semaine entière, de la façon suivante :
 - i) Un bloc de cinq (5) semaines consécutives suite à l'accouchement; ou

- ii) Deux blocs, dont l'un de trois (3) semaines consécutives et l'autre de deux (2) semaines consécutives.

Section III - Autres congés

12.13 L'employée a droit aux congés suivants :

- a) Lorsqu'une complication de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà de la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.
- b) Sous réserve de l'article 12.16, lorsque les conditions de travail de l'employée comportent pour elle ou son enfant à naître des dangers à cause de son état de grossesse et qu'elle ne peut être réaffectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est en mesure d'accepter et que ce danger est attesté par un certificat médical du médecin traitant de l'employée.
- c) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée, avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement.
- d) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Section IV – Autres avantages

12.14 Durant son congé de maternité, l'employée accumule ses vacances comme si elle était restée au travail.

12.15 L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité ou congé parental et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la Société de la date du report.

12.16 À l'expiration des congés prévus au présent article, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si celui-ci a été aboli, un autre poste que son ancienneté de service lui permettra de réclamer.

12.17 Retrait préventif

L'employée enceinte dont le travail présente un danger pour elle ou pour l'enfant à naître a droit à un retrait préventif suivant les modalités suivantes :

- a) Elle doit soumettre un certificat médical à la Direction des ressources humaines attestant de sa grossesse et du risque que comporte son travail pour elle ou pour l'enfant à naître.
- b) La Société peut décider de réaffecter l'employée à des tâches ne comportant pas de danger pour elle ou pour l'enfant à naître. Ses tâches peuvent être de diverses natures et ne doivent

pas nécessairement être couvertes par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat. Sous réserve de l'opinion de son médecin traitant, l'employée a l'obligation d'accepter la réaffectation.

- c) La réaffectation d'une employée se termine la cinquième (5^e) semaine précédant la date prévue de son accouchement.
- d) L'employée réaffectée reçoit son salaire régulier comme si elle effectuait son travail régulier.
- e) La durée de la journée régulière de travail de l'employée réaffectée est de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine conformément à l'article 27 de la convention collective.
- f) Les jours de congé hebdomadaires de l'employée réaffectée sont réputés être le samedi et le dimanche, sauf si dans l'affectation en cours celle-ci a d'autres journées de congé hebdomadaires et qu'elle désire les conserver. Lorsque dans l'affectation en cours les jours de congé hebdomadaires de l'employée sont le samedi et le dimanche, l'employée ne peut être réaffectée à un poste comportant un horaire de travail qui demande de travailler le samedi et/ou le dimanche.
- g) L'article 9 s'applique à l'employée en réaffectation. Les jours de fête suivants sont ajoutés à la liste des jours chômés et payés de l'article 9.01 :
 - i) L'après-midi (ou une demi-journée) précédant le jour de Noël;
 - ii) L'après-midi (ou une demi-journée) précédant le Premier de l'an.
- h) Malgré l'article 11.06 b) de la convention, l'employée réaffectée peut utiliser trente-deux (32) heures de congé mobile en s'entendant avec son supérieur immédiat au moins deux (2) jours ouvrables avant la prise d'un de ces congés.
- i) L'employée réaffectée n'est pas assujettie à l'article 11.02 de la convention collective pour tout le temps que dure son affectation. L'employée réaffectée doit par ailleurs aviser dans un délai raisonnable son supérieur immédiat et un employé du Service santé et mieux-être lorsqu'elle s'absente du travail et le cas échéant lorsqu'elle effectue un retour au travail. La Société se réserve cependant le droit de faire un suivi de tout problème relié à l'absentéisme et/ou de retard au travail.
- j) L'employée réaffectée obtient au début de son retrait préventif, une banque de vingt (20) heures, et ce, afin que celle-ci puisse rencontrer son médecin traitant ou un spécialiste relié à sa grossesse. Celle-ci devra au préalable aviser un employé du Service santé et mieux-être et compléter le document à cet effet. La période d'absence débute au moment où l'employée quitte le travail et se termine lorsqu'elle est de retour à son poste de travail. L'employée concernée devra en concertation avec l'agente en ressources humaines remettre ses heures dans les deux (2) semaines de l'absence.
- k) Pour bénéficier du paragraphe m) des présentes, l'employée réaffectée doit produire une attestation de présence à un rendez-vous médical indiquant les motifs de la visite. Les

heures qui n'auront pas été remises avant la fin du délai de deux (2) semaines seront prélevées à même la banque maladie de l'employée.

- l)** Les membres du Service santé et mieux-être pourront approuver un congé autorisé sans solde lorsque l'employé en réaffectation en effectuera la demande. Le congé autorisé sans solde est accordé ou refusé en fonction des besoins du service demandé. Ce congé sans solde peut être octroyé pour une durée d'une journée et plus.
- m)** L'employée réaffectée devra choisir ses vacances conformément aux articles 10 de la convention collective. Malgré ce qui précède, l'agent en santé et sécurité pourra accepter de reporter les vacances à une autre période de l'année, ce report doit prendre place à l'intérieur de la période de réaffectation. Si l'employée réaffectée devait revenir au travail avant la fin de l'année de référence aux fins de la prise de vacances et que le report accepté n'a pas encore eu lieu, celui-ci est automatiquement annulé et l'employée devra obligatoirement choisir ses vacances parmi les semaines de vacances disponibles.
- n)** Le supérieur immédiat de l'employée réaffectée au sens de la présente entente varie en fonction des postes occupés ou des tâches effectuées. Il peut être soit le superviseur du poste occupé ou si l'employée effectue des tâches désignées, l'agente en ressources humaines. En tout temps, l'agente en ressources humaines effectue un suivi de la réaffectation et identifie le supérieur immédiat de l'employée.
- o)** L'employée en réaffectation n'est pas assujettie au code vestimentaire, mais est considérée au travail aux fins de l'allocation annuelle de vêtements prévue à l'article 26.
- p)** Lors des périodes d'affectation, l'employée en réaffectation pourra, si elle le souhaite, s'assigner lors de l'affectation qui suit le début de son retrait préventif.
- q)** Lorsqu'une employée enceinte n'est pas réaffectée, elle est dispensée de fournir une prestation de travail et reçoit de la Société une indemnité équivalente à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier jusqu'au début de son congé de maternité. La Société peut rappeler au travail l'employée enceinte et la réaffecter conformément au présent article.

ARTICLE 13 CONGÉS SOCIAUX

13.01 Tout employé régulier bénéficie de congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) Lors du décès du conjoint, du fils, de la fille ou de l'enfant du conjoint : quarante (40) heures de travail. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
- b) Lors du décès du père, de la mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère : trente-deux (32) heures de travail à compter du jour du décès. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
- c) Lors du décès du beau-frère, belle-sœur, gendre, grand-parent, bru, le jour des funérailles. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
- d) Lors du décès du petit-enfant : seize (16) heures de travail à compter du jour du décès. Une journée additionnelle est accordée à l'employé si les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres du domicile de l'employé. Pour bénéficier de cette journée additionnelle, l'employé doit être effectivement présent à l'événement mentionné et fournir, sur demande de la Société, une attestation des faits.
- e) On entend par funérailles, toutes cérémonies pour rendre honneur à la dépouille de quelqu'un tels l'exposition, l'incinération, l'enterrement ou le service religieux.
- f) Les congés prévus au paragraphe a) b) et d) peuvent être pris de façon discontinue, et ce, au choix de l'employé. Cette période débutera le jour du décès et se terminera six (6) semaines après l'un des événements prévus au paragraphe e). La prise des congés doit cependant être reliée au décès.
- g) Pour son mariage : quarante (40) heures. Il est entendu que le terme « mariage » inclut le mariage de personnes de même sexe.
- h) Un employé peut s'absenter du travail pendant quarante (40) heures, à l'occasion de la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant. Les seize (16) premières heures d'absence sont rémunérées si l'employé justifie de soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journée à la demande de l'employé. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. L'employé doit aviser la Société de son absence le plus tôt possible. Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

- 13.02** L'employé concerné par l'un ou l'autre des événements ci-haut mentionnés obtient à sa demande un congé additionnel sans solde d'une durée maximale de quarante (40) heures de travail continues moyennant un préavis dans les meilleurs délais.
- 13.03** Dans tous les cas ci-haut mentionnés, l'employé, dans la mesure du possible, prévient son supérieur immédiat.
- 13.04** Aux fins d'application du présent article, les définitions suivantes s'appliquent :
- a)** Conjoint : On entend par conjoints les personnes :
 - i)** qui sont mariées et cohabitent;
 - ii)** ou qui vivent maritalement et qui sont les parents d'un même enfant;
 - iii)** ou qui vivent maritalement depuis au moins un an.
 - b)** Beau-père et belle-mère : père et mère du conjoint ou conjoint de la mère ou du père;
 - c)** Beau-frère et belle-sœur : conjoint du frère ou de la sœur de l'employé ou frère ou sœur du conjoint.

ARTICLE 14 CONGÉ SANS SOLDE ET A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

14.01 Congé sans solde

Tout employé ayant acquis son statut d'employé régulier peut prendre un congé sans solde d'une durée minimale de quatre (4) mois et maximale de douze (12) mois, et ce, aux conditions suivantes :

- a) À la date de la demande, l'employé doit avoir complété au moins trente-six (36) mois d'ancienneté à la Société. Un employé doit, avant de pouvoir faire une nouvelle demande de congé en vertu du présent article, avoir complété une période de douze (12) mois de travail entre la date de la fin du congé et la date du début du prochain congé.
- b) La demande de congé sans solde doit être faite au directeur concerné ou à son représentant au moins soixante (60) jours avant la date prévue du congé. Une copie de la demande est envoyée au syndicat dès la réception de celle-ci. Ce délai est réduit à quinze (15) jours pour un congé visant à occuper un poste à la Société hors de l'unité d'accréditation.
- c) La Société avisera de sa décision, par écrit, dans un délai de vingt (20) jours suivants la demande et une copie est envoyée au syndicat dans le même délai.
- d) Le congé sans solde est accordé à moins que les besoins du service ne le permettent pas.
 - i) La Société accepte de permettre que jusqu'à trois (3) employés simultanément puissent bénéficier d'un congé sans solde prévu à l'article 14.01 ou d'un congé à traitement différé comme prévu à l'article 14.03.
 - ii) Par ailleurs et malgré les articles 28.04, 29.04 et 30.04, le Syndicat accepte que la Société n'ait pas l'obligation de remplacer les congés parentaux pour un nombre équivalent de congés sans traitement accordés, étant entendu qu'elle remplacera lesdits congés parentaux si elle a la main-d'œuvre disponible pour le faire.
- e) Lorsque l'employé obtient un poste hors de l'unité d'accréditation, celui-ci doit obtenir un congé sans solde avant de débiter sa période de probation dans le nouveau poste à défaut de quoi l'article 15.03 a) de la convention collective s'applique et l'employé est considéré avoir abandonné le poste qu'il détient dans l'unité. Une copie de l'acceptation du congé sans solde est transmise au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de l'acceptation.
- f) La Société s'engage à ne pas prendre en considération dans l'attribution des congés sans solde conformément au paragraphe d) de la présente, les congés sans traitement des employés qui essaient un autre emploi à la Société
- g) L'employé conserve tous les droits et privilèges acquis au moment de son départ en congé.
- h) Durant son congé sans solde, seules l'ancienneté et la durée de service s'accumulent. Malgré ce qui précède, le droit d'accumuler des vacances et des congés de maladie durant l'année de référence au cours de laquelle l'employé a bénéficié d'un congé sans solde est calculé au prorata de la période travaillée au cours de ladite période.

- i) Durant son congé, l'employé peut maintenir sa participation au régime d'assurances collectives en adressant une demande à la Direction des ressources humaines. Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective et de la *Loi sur l'assurance médicaments* (L.R.Q., c. A-29.01), l'employé doit toutefois conserver sa couverture pour les soins médicaux prévus à l'annexe « E ». Dans tous les cas, l'employé assume la totalité des primes d'assurances collectives (parts employeur et employé), en ce sens, à son départ, l'employé devra remettre des chèques postdatés au service de la rémunération afin de couvrir la totalité des primes d'assurances collectives.
- j) Durant son congé, l'employé peut maintenir sa participation au régime de retraite. L'employé assume alors la totalité des coûts de participation, y incluant les contributions normalement versées par l'employeur. La Société effectue au retour dudit employé l'équivalent des déductions non effectuées prévues à l'annexe « N » selon un arrangement convenu entre lui et le Service de la paie de la façon suivante :

Au plus tard dans les trente (30) jours de la réception du montant des déductions non effectuées, l'employé prend une entente de remboursement en complétant le formulaire prévu à l'annexe « M », laquelle implique un paiement de minimal de trente dollars (30,00 \$) brut par semaine pendant douze (12) mois. Si le montant dû est supérieur à sept mille cinq cents dollars (7 500,00 \$), les modalités de paiement ci-haut mentionnées se poursuivront pour une période de plus de douze (12) mois.
- k) L'employé qui désire mettre fin prématurément à son congé sans solde doit adresser une demande à cet effet au directeur ou son représentant au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il désire mettre fin à son congé. La demande est accordée ou refusée en fonction des modalités de remplacement qui ont servi de justification pour l'embauche de la personne qui remplace l'employé.
- l) L'employé qui est en congé sans solde et que sa date de retour au travail est prévue en cours d'affectation, doit s'affecter lors de la période d'affectation précédant la date prévue pour son retour au travail. Les règles concernant la façon de s'affecter s'appliquent.
- m) L'employé qui omet de revenir au travail à l'expiration de son congé sans solde est réputé avoir quitté volontairement son emploi, sauf s'il omet de revenir au travail pour raisons valables dont la preuve lui incombe.
- n) Sous réserve de l'alinéa e, l'employé conserve à son retour le poste qu'il occupait à son départ pour son congé.
- o) Malgré l'article 14.01 a), le congé sans solde d'un employé peut être prolongé, et ce, après entente écrite entre les parties.

14.02 Le directeur ou son représentant peut autoriser un congé sans solde d'une durée inférieure à quatre (4) mois. L'article 14.01 s'applique, à l'exception des paragraphes b), c), f) et g) qui sont remplacés par ce qui suit.

L'employé doit en faire la demande, au moins deux (2) semaines et au plus tôt un (1) mois avant le

début du congé et la Société s'engage à donner une réponse dans les trois (3) jours ouvrables de la demande. Une copie de la demande et de la réponse est envoyée au syndicat dans le même délai.

Lorsque l'employé bénéficie d'un congé sans solde en vertu du présent article et que :

- a) La durée de ce congé est moindre qu'un (1) mois, il doit maintenir sa participation au régime d'assurance collective.
- b) La durée de ce congé est d'un (1) mois ou plus, mais moindre de quatre (4) mois, il peut, maintenir sa participation au régime d'assurance collective. Sous réserve des dispositions de la police d'assurance collective et de la *Loi sur l'assurance médicaments* (L.R.Q., c. A-29.01), l'employé doit toutefois conserver sa couverture pour les soins médicaux prévus à l'annexe « E ».
- c) La durée de ce congé est quarante (40) heures et plus, il peut maintenir sa participation au régime de retraite.

Dans tous les cas prévus au paragraphe précédent, il doit assumer les primes, y incluant les cotisations normalement versées par l'employeur.

Lorsque l'employé bénéficie d'un congé sans solde en vertu du présent article et que la durée de ce congé est de moins de cinq (5) jours, il doit maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite. Dans ce cas, l'employé verse ses cotisations et la Société verse la part de l'employeur.

14.03 Régime de congé à traitement différé

a) Préambule

La Société n'accepte aucune responsabilité quant aux répercussions que pourrait avoir le présent régime relativement à la caisse de retraite de l'employé, à l'impôt sur le revenu, à l'Assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada ou à toute autre responsabilité financière pouvant incomber à l'employé par suite de sa participation au présent régime.

Important : Le régime doit avoir pour but de permettre un congé de l'emploi et non de différer l'impôt ou de payer un montant à compter d'un départ volontaire ou à la retraite.

b) Description

Le présent régime de congé financé par l'employé vise à lui permettre de prendre au maximum une (1) année de congé après avoir différé le versement de son traitement pour financer ce congé, et ce, selon les règles fiscales en vigueur.

c) Admissibilité

- i) Seuls les employés réguliers ayant trois (3) ans d'ancienneté peuvent participer au régime. L'employeur devra tenir compte, entre autres, de la continuité des opérations dans sa décision d'accorder ou non ce congé.

Un congé à traitement différé autorisé a préséance sur toute demande de congé sans solde.

- ii) L'employé doit demander par écrit à son directeur la permission de participer au régime pour l'année civile qui suit.
- iii) L'acceptation ou le rejet de sa demande est communiqué à l'employé par écrit au plus tard soixante (60) jours après que la demande a été faite. En cas de refus, l'employeur fournit également la raison de sa décision.
- iv) Lorsque le supérieur immédiat, de même que le Comité de gestion ont autorisé l'employé à participer au régime, l'employeur et l'employé signent un contrat déterminant les modalités du régime.
- 1) Au plus tard un (1) an avant la prise de son congé, l'employé transmet à son supérieur immédiat les dates auxquelles il souhaite prendre son congé. Le supérieur immédiat et l'employé doivent convenir des dates de congé.

Le délai ci-haut indiqué pourra être plus court, et ce, advenant une entente à cet effet entre les parties signataires du contrat.

- 2) L'employé peut demander à prendre son congé une autre année que l'année prévue aux fins du régime s'il s'entend avec son directeur à ce sujet.

d) **Définition**

Période d'accumulation : Période de temps au cours de laquelle l'employé verse au régime un pourcentage déterminé de son salaire.

Période de congé : Période de temps au cours de laquelle l'employé est considéré en congé.

Contributions : Le montant du salaire différé par l'employé pour les services qu'il rend à l'employeur au cours de la période d'accumulation.

Salaire : Le salaire est constitué du salaire régulier brut gagné par l'employé, incluant les montants forfaitaires qui pourraient lui être accordés. Il exclut les montants versés pour rémunérer le temps supplémentaire.

Contrat : Le document à l'annexe « P » par lequel l'employé et l'employeur conviennent des modalités du régime. Ce document doit être signé par l'employé d'une part et, d'autre part, par l'employeur.

Ce contrat s'applique, quelle que soit la direction où évolue l'employé par la suite.

e) Nature et règles

Le régime comprend une période d'accumulation suivie d'une période de congé.

- i) Pendant la période d'accumulation, l'employé touche, à son choix, un pourcentage de son salaire, et ce, compte tenu de la durée de la période d'accumulation par rapport à la durée du congé. La différence entre ce pourcentage et 100 pour cent (100%) du salaire sert à financer sa période de congé.
- ii) Le tableau suivant établit la durée du congé, la durée de la période d'accumulation et le pourcentage approximatif du salaire (le pourcentage réel est établi avec la Société):

DURÉE DU CONGÉ	% du salaire* à recevoir pendant la période d'accumulation		
	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ACCUMULATION		
	2 ans	3 ans	4 ans
6 mois	80,00 %	85,71 %	88,89 %
9 mois	72,73 %	80,00 %	84,21 %
12 mois	66,67 %	75,00 %	80,00 %

* La différence entre ces pourcentages et 100% du salaire sert à financer la période de congé.

- iii) L'employé peut contribuer un maximum de trente-trois et un tier pour cent (33 $\frac{1}{3}$ %) de ses gains bruts réguliers durant la période de cumul. Cette contribution est retenue et conservée pour lui par la Société. Le montant conservé sera majoré d'un montant à titre d'intérêts équivalent au taux d'intérêt versé sur un compte au même titre qu'un solde bancaire pour la même période. En tout temps, la somme payée (y incluant les intérêts accumulés) à l'employé en congé différé ne peut être supérieure au montant épargné ou, avec l'approbation de la Société, l'employé peut choisir une autre manière de financer son congé.
- iv) Tant que l'employé participe au régime sans être encore en congé, tous les avantages sociaux sont fondés sur le traitement qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime.
- v) Pendant la période de congé, l'employé est considéré en congé sans solde. Il a droit lors de son congé aux mêmes avantages reconnus aux employés bénéficiant de congés sans solde conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur.

Il ne reçoit de l'employeur, pendant son congé, aucun salaire. L'employé peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite durant son congé, mais le coût de ses avantages sociaux est à la charge complète de l'employé pendant toute la durée de son congé et ce, y incluant les contributions normalement versées par l'employeur.

f) Conditions de travail pendant la période d'accumulation et la période de congé

CONDITIONS DE TRAVAIL	PÉRIODE D'ACCUMULATION	PÉRIODE DE CONGÉ
ANCIENNETÉ	S'accumule	S'accumule
ASSURANCES COLLECTIVES	Cotisation par rapport à 100% du salaire. Protection maintenue. Partage habituel des primes.	Modalités applicables lors de congés sans solde; protection si paiement des primes par l'employé, suspension des assurances-salaire.
RÉGIME DE RETRAITE	Régime cotise 100% du salaire et reconnaît le service courant et continu à 100%. Partage des cotisations.	Modalités applicables lors de congés sans solde; service courant non reconnu à moins que l'employé paie les deux (2) parts.

g) Gestion financière du régime

Pendant la période de cumul

- i)** La contribution de l'employé se calcule sur tous ses gains bruts réguliers incluant le montant forfaitaire et le montant des gains bruts réguliers inclus dans un paiement rétroactif;
- ii)** L'impôt doit être calculé sur le montant réduit;
- iii)** Les contributions au Régime des rentes du Québec pour l'employé et l'employeur sont calculées sur le montant réduit, tout comme la contribution de l'employeur au R.A.M.Q.;
- iv)** Les contributions à l'Assurance emploi pour l'employé et l'employeur sont calculées sur le montant brut (100%) et non sur le montant réduit, tout comme la contribution de l'employeur à la CNESST;
- v)** Les intérêts gagnés durant la période de cumul sont considérés être du salaire et seront payés par la Société moins les déductions fiscales, R.A.M.Q. et R.R.Q.

Pendant la période de congé

- i)** L'impôt est calculé sur le montant effectivement versé à l'employé. De plus, il n'y a aucune contribution (employé et employeur) à l'assurance-emploi, car l'employé n'est pas assurable du fait qu'il est en congé, tout comme la contribution de l'employeur à la CNESST est nulle;
- ii)** Les contributions au Régime des rentes du Québec pour l'employé et l'employeur sont calculées sur le montant versé, tout comme la contribution de l'employeur au R.A.M.Q.

h) Autres considérations fiscales importantes

- i)** Le congé doit commencer au plus tard six (6) ans après que le salaire a commencé à être différé. À défaut de prendre un congé, l'employé doit être imposé sur le montant différé dans la sixième (6^e) année d'imposition suivant le début de la période d'accumulation.
- ii)** Un maximum de trente-trois et un tiers (33 $\frac{1}{3}$ %) du salaire gagné peut être différé.
- iii)** Pendant la période de congé, l'employé ne doit pas recevoir de son employeur ou d'une personne liée à son employeur, au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu ou de la Loi sur les impôts, de salaire autre que la rémunération différée.
- iv)** Les revenus d'intérêt ou autres suppléments générés au bénéfice de l'employé par le salaire différé, le cas échéant, doivent être versés annuellement à l'employé.
- v)** À la fin de la période de congé, l'employé doit reprendre ses fonctions habituelles pour une durée au moins égale à celle de son congé.
- vi)** Le régime ne doit pas viser à fournir des prestations à l'employé à compter de sa retraite.
- vii)** L'employé, après entente avec la Société, décide des modalités de paiement (hebdomadaire, bimensuel, mensuel, biannuel, etc.).

i) Durée de la période d'accumulation

Minimum : 2 ans
Maximum : 4 ans

Toutefois, l'employeur n'autorise que deux (2) ans, trois (3) ans ou quatre (4) ans d'accumulation.

j) Durée de la période du congé

Minimum : 6 mois consécutifs
Maximum : 12 mois consécutifs

Toutefois, l'employeur n'autorise que six (6) mois consécutifs, neuf (9) mois consécutifs ou douze (12) mois consécutifs de congé.

k) Retour au Travail

À son retour au travail, l'employé reprend le même poste qu'il occupait avant son départ à moins que, préalablement, il y ait eu une entente contraire entre les parties. Si le poste de l'employé n'existe plus à son retour, la STO doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de l'abolition du poste comme s'il avait alors été au travail.

l) Cessation du régime

- i)** Il y a cessation du régime si survient une démission, retraite, désistement du régime, expiration de la durée du régime incluant les prolongations, mises à pied, congédiements,

décès ou autres raisons similaires. La Société doit alors verser à l'employé les fonds nets y incluant les intérêts accumulés au régime. Dans le cas de décès, ces sommes sont versées à sa succession.

- ii) L'employé peut se retirer du régime à tout moment précédant le 15 mars de l'année civile durant laquelle il est censé prendre congé. Le remboursement est alors effectué comme convenu entre l'employé et la Société.

m) Invalité

- i) Si pendant la période d'accumulation survient une invalité de courte durée, la participation au régime se poursuit normalement. L'employé devra faire les arrangements avec l'employeur pour payer le montant à être déposé au compte spécial.
- ii) Si pendant la période d'accumulation survient une invalité de longue durée, la participation au régime peut être suspendue puis prolongée. Les modalités prévues au régime d'invalité de longue durée s'appliquent.
- iii) Si pendant la période de congé survient une invalité et que l'employé a maintenu sa participation à l'assurance-salaire, de courte ou longue durée, elle est présumée ne pas avoir cours et le congé se continue. À la fin du congé, si l'employé est invalide, son invalité est alors réputée avoir débuté à la date de la fin de la période de congé.

n) Congé de maternité

- i) Si le congé de maternité débute pendant la période d'accumulation:

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité et est extensionné d'autant à la fin de ce congé. Pendant l'interruption, les modalités prévues pour le congé de maternité s'appliquent.

- ii) Si le congé de maternité débute pendant la période de congé:

La période de congé est interrompue le temps du congé de maternité et est extensionnée d'autant à la fin de ce congé; de plus, le contrat est aussi extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les modalités prévues pour le congé de maternité s'appliquent.

o) Absence autorisée

Si pendant la période d'accumulation survient une absence autorisée, la participation au régime peut être suspendue puis prolongée. Par absence autorisée, on entend un retrait préventif, un accident de travail, un congé avec traitement et un congé sans solde supérieur à quatre-vingt-dix (90) jours.

p) Désistement de l'employé régulier au régime de congé à traitement différé

L'employé régulier qui décide de participer au régime s'engage à respecter le contrat intervenu avec la Société c'est-à-dire à différer son salaire et à se prévaloir de sa période de congé.

Durant la période d'accumulation, l'employé peut mettre fin au régime en faisant parvenir un avis écrit à la Société au moins trente (30) jours avant que ne prenne fin la période d'accumulation.

Pendant la période de congé et en tout autre moment à l'extérieur de la période d'accumulation, l'employé ne peut mettre fin au régime qu'avec l'accord de la Société. Il doit à cet effet, faire parvenir une demande écrite à la Société au moins soixante (60) jours avant que ne prenne fin le régime. La Société doit lui fournir sa réponse dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la demande.

q) Saisie de salaire

Si l'employé régulier fait l'objet d'une saisie de salaire au cours du régime de congé à traitement différé, sa participation sera annulée.

r) Bris de contrat

En cas de bris de contrat, les sommes détenues, y compris les intérêts, par la Société sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues par les parties.

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

15.01 Aucun employé n'aura droit à l'ancienneté avant d'avoir complété la période de probation prévue à l'article 4.02. Lorsque la période de probation d'un employé est complétée, sa date d'embauche sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté. Malgré ce qui précède en cas de mise à pied de plus de douze (12) mois, la date de rappel au travail de l'employé sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

Pour les employés temporaires, le point de départ de l'ancienneté à la direction de l'entretien d'un employé temporaire qui est nommé employé régulier est déterminé comme suit :

La Société procède à la conversion de ses heures travaillées comme employé temporaire depuis son embauche à ce statut en proportion du nombre d'heures qu'aurait travaillé un employé régulier au cours de la même période. Le point de départ de l'ancienneté à la direction de l'entretien est ensuite déterminé en rétroagissant pour une période correspondant au produit de la conversion d'heures à compter de la date à laquelle il est nommé régulier.

- 15.02**
- a) À la date de la signature de la présente convention, la Société fournira une liste indiquant l'ancienneté à la Société, laquelle comprendra l'ancienneté de service de chaque employé. Cette liste sera transmise au Syndicat, et tout employé ou le Syndicat pourra, dans les trente (30) jours suivant sa publication au tableau d'affichage, demander la correction de la liste advenant des erreurs dans celle-ci; cette liste sera mise à jour au mois de janvier de chaque année et sera remise au Syndicat. La liste des employés apparaît à l'annexe « B ».
 - b) À la date de la signature de la présente convention, la Société fournira une liste indiquant le rang acquis par les employés dans leur titre d'emploi respectif. Cette liste est mise à jour lors de chaque affectation régulière à la direction de l'entretien. Conformément à l'article 4.04, l'ancienneté de l'employé acquise dans le titre d'emploi débute à la première journée de la période d'essai. Les employés qui débiteront leur période d'essai après la signature de la présente convention se verront attribuer une date d'ancienneté de titre d'emploi. Les autres employés occupant déjà un titre d'emploi conserveront leur rang d'ancienneté.
 - c) Si deux (2) employés ou plusieurs ont la même date d'ancienneté, le numéro de matricule prévaudra.

15.03 Un employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) Abandon volontaire de son emploi;
- b) Il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois;
- c) Congédiement;
- d) Il manque de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier après avoir été avisé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, qu'il devait se présenter au travail, et ce, suite à une mise à pied ou tout autre congé autorisé dont l'échéance est survenue.

- 15.04**
- a) Lorsque la Société procède à des abolitions de postes parmi les employés, elle doit procéder par ordre inverse d'ancienneté obtenue dans le titre d'emploi faisant l'objet de la mise à pied.
 - b) Cet employé a droit de supplanter dans un poste d'un titre d'emploi, autre que le titre d'emploi

ayant fait l'objet de l'abolition, et si ce titre d'emploi contient un ou des employés détenteurs de postes détenant moins d'ancienneté à la direction de l'entretien que lui et pour lequel il rencontre les exigences normales ou présumées les rencontrer et pour les postes autres que ceux visés par les articles 29.01 et 30.01, être sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi.

- c) Il supplante alors l'employé ayant le moins d'ancienneté obtenue dans le titre d'emploi choisi.
- d) L'employé peut choisir de supplanter :
 - i) Dans le titre d'emploi du dernier poste qu'il a détenu avant celui visé par l'abolition et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi comme s'il n'avait jamais quitté ce titre d'emploi, ou;
 - ii) Dans un titre d'emploi d'un poste qu'il a déjà détenu à la direction de l'entretien autre que celui visé au paragraphe 1 et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi en comptant toutes les périodes pendant lesquelles il a été détenteur de poste dans ce titre d'emploi, ou;
 - iii) Dans un poste d'un titre d'emploi qu'il n'a jamais détenu à la direction de l'entretien et sera le dernier en ancienneté et en rang dans ce titre d'emploi.
- e) Ce mécanisme de supplantation s'exerce jusqu'aux employés temporaires, lesquels ont les mêmes droits de supplantation, mais en fonction du nombre d'heures travaillées à la direction de l'entretien.
- f) Si la Société procède à des abolitions impliquant plus d'un poste ou plus d'un titre d'emploi à la direction de l'entretien, la Société appliquera le mécanisme de supplantation en commençant par l'employé le plus ancien à la direction de l'entretien et ainsi de suite.

Dans l'éventualité où la supplantation vise plus d'un poste ou plus d'un titre d'emploi à la direction de l'entretien et qu'un employé ne peut choisir de supplanter dans un poste du dernier titre d'emploi qu'il a détenu avant celui pour lequel son poste a été aboli en raison du fait qu'un employé plus ancien a choisi un poste dans ce titre d'emploi, cet employé pourra choisir de supplanter :

- i) Dans le titre d'emploi de l'avant-dernier poste qu'il a détenu à la direction de l'entretien avant celui visé par l'abolition et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi comme s'il n'avait jamais quitté ce titre d'emploi et ainsi de suite pour les titres d'emplois des postes qu'il a déjà détenus, et ce, par ordre chronologique du plus récent au plus ancien;
- ii) Dans un titre d'emploi d'un poste qu'il a déjà détenu à la direction de l'entretien autre que celui visé au paragraphe 1 et intégrera la liste d'ancienneté et le rang de ce titre d'emploi en comptant toutes les périodes pendant lesquelles il a été détenteur de poste dans ce titre d'emploi, ou;
- iii) Dans un poste d'un titre d'emploi qu'il n'a jamais détenu à la direction de l'entretien et sera le dernier en ancienneté et en rang dans ce titre d'emploi.

- g)** De la même façon lors des rappels dans un titre d'emploi ayant fait l'objet d'une abolition de poste conformément au présent article, les employés qui ont supplantés dans un titre d'emploi autre que celui détenu lors de l'abolition, sont rappelés par ordre d'ancienneté dans le titre d'emploi faisant l'objet du rappel. Il est entendu que tous les employés rappelés doivent rencontrer les exigences normales du titre d'emploi ou être présumés les rencontrer et pour les titres d'emploi autres que ceux visés par les articles 29.01 et 30.01, être sur la liste d'admissibilité.
- h)** Ce mécanisme de rappel s'exerce jusqu'aux employés temporaires, lesquels ont les mêmes droits de rappel, mais en fonction du nombre d'heures travaillées à la direction de l'entretien.
- i)** L'employé qui, en raison des règles de supplancements prévues au présent article, n'a pu supplanter et qui, à deux (2) reprises refuse des rappels, perd le bénéfice de son droit de rappel et les bénéfices rattachés à son ancienneté. Dans ce cas, l'employé concerné et le Syndicat sont avisés par écrit.
- j)** Malgré ce qui précède, pendant une période de mise à pied, l'employé peut conserver son régime flexible d'assurance collective et son assurance invalidité longue durée prévues à l'annexe « E » pendant une période maximale de six (6) mois pourvu qu'il assume la totalité des primes (y incluant la part de l'employeur), et ce, pour toute la durée de sa mise à pied. Dans un tel cas, il est assujéti aux conditions et modalités prévues aux polices d'assurance contractées par la Société.
- k)** Il est entendu que le terme « rappel » inclut le rappel de l'employé qui a bénéficié de la mécanique de supplancement et qui travaille dans un titre d'emploi autre que celui détenu au moment de l'abolition.

ARTICLE 16 MUTATION TEMPORAIRE

- 16.01 a)** Tout employé qui est appelé à effectuer temporairement, à la demande de la Société, des tâches régies par la présente, mais relevant d'un autre titre d'emploi que celui qu'il détient, recevra le salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré et ce, pour l'entièreté du quart de travail.
- b)** Malgré ce qui précède, lorsque l'employé est appelé à effectuer, temporairement, à la demande de la Société des tâches régies par la présente, mais relevant d'un titre d'emploi comportant un salaire moindre que celui du titre d'emploi qu'il détient, celui-ci a droit de recevoir le salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré, et ce, à la condition que la mutation temporaire ait une durée de moins de quarante (40) heures consécutives. Si la mutation temporaire est d'une durée de quarante (40) heures consécutives et plus, l'employé reçoit le salaire du titre d'emploi auquel il est affecté.
- c)** Lorsqu'un employé aurait pu être muté temporairement, mais qu'en raison des besoins du service et à la demande de la Société il n'a pu l'être, ce dernier verra son salaire ajusté au salaire du titre d'emploi qu'il aurait pu occuper si ce titre d'emploi est mieux rémunéré.
- d)** Si pendant son affectation temporaire l'employé prend des vacances, il sera rémunéré au salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré, en autant qu'il y ait travaillé quarante (40) heures avant son départ et qu'il est prévu qu'il y travaillera effectivement aux quarante (40) heures à son retour de vacances.
- e)** Si pendant son affectation temporaire, il y a un congé férié, l'employé sera rémunéré au salaire fixé pour le titre d'emploi le mieux rémunéré payé pour ce congé, en autant qu'il soit encore en affectation temporaire le jour planifié à son horaire régulier suivant immédiatement le congé férié.

ARTICLE 17 DISCIPLINE

- 17.01** La procédure et les délais prévus au présent article sont impératifs et de déchéance.
- 17.02** Un représentant en autorité de la Société doit s'identifier, s'il y a lieu, avant de donner des instructions aux employés.
- 17.03** Lorsque la Société désire rencontrer un employé avant de lui imposer une mesure disciplinaire, cet employé doit être accompagné par un représentant syndical. Cet employé et le Syndicat doivent recevoir au préalable un avis de convocation au moins vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. L'avis de convocation devra indiquer l'heure et l'endroit de la rencontre ainsi que la nature du reproche formulé à l'endroit de l'employé.
- 17.04** Aucun employé ne subit de perte de salaire régulier suite à une convocation de la Société en vertu de l'article 17.03. Il est rémunéré un minimum de trois (3) heures pour le temps passé en rencontre avec les représentants de la Société sauf si la rencontre a lieu immédiatement avant ou après la journée de travail, la rémunération est d'au moins une (1) heure.

Aucun salaire n'est payé au représentant du Syndicat en pareil cas.

La Société consent à convoquer les employés lors de rencontres disciplinaires au bureau administratif de la Société.

- 17.05** La Société s'engage à fournir par écrit, au Syndicat et à l'employé concerné, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'imposition de la mesure disciplinaire, la raison et les faits donnant lieu à toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 17.06** Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé.
- 17.07** Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs prévue à la présente convention.
- 17.08** a) Tout rapport disciplinaire, y compris la suspension, ne peut être invoqué contre un employé à l'occasion d'une mesure disciplinaire subséquente à moins qu'il ne s'agisse d'une récidive pour la même offense.
- b) Aucune mesure disciplinaire ne pourra être invoquée en arbitrage après douze (12) mois.
- 17.09** La Société peut traiter tous les commentaires des usagers ou des citoyens qui ne sont pas anonymes, que ces commentaires soient ou non formulés par écrit et rencontrer l'employé concerné par un commentaire.

Lorsque la Société rencontre un employé et qu'il n'a pas été convoqué conformément à l'article 17.03, elle ne pourra aucunement invoquer ce commentaire, ni les propos tenus pendant la rencontre comme motif au soutien d'une mesure disciplinaire, ni être déposée à son dossier, ni être utilisée lors d'une mutation. De plus, un commentaire anonyme ou non écrit ne peut entraîner à l'égard de l'employé visé, une mesure disciplinaire, ni être déposé à son dossier, ni être utilisé lors d'une mutation.

17.10 Sur demande à un représentant de la Direction des ressources humaines, un employé peut consulter ses dossiers en présence d'un représentant syndical, et ce, dans le meilleur délai raisonnable durant les heures de bureau. L'employé peut mandater par écrit un représentant syndical afin que celui-ci consulte son dossier. L'employé peut aussi autoriser par écrit le représentant du syndicat à photographier les documents du dossier de l'employé.

Ces dossiers comprennent notamment :

a) Dossier de l'employé

- i)** Le formulaire de demande d'emploi
- ii)** Le formulaire d'embauchage
- iii)** Toute autorisation de déduction
- iv)** Les demandes de promotion, transfert, rétrogradation
- v)** Copies des diplômes et attestations d'études et d'expérience
- vi)** Copies des mesures disciplinaires

b) Dossier médical

Rapports du bureau de santé de l'employé

c) Dossiers de lésions professionnelles

Rapports concernant les lésions professionnelles

ARTICLE 18 PROCÉDURES DE GRIEF

18.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective peut être soumise à la procédure exposée ci-après. Cependant, les griefs devant être réglés dans les plus brefs délais, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétés de manière à empêcher l'employé de discuter de ses problèmes avec son supérieur immédiat afin de corriger la situation, et ce, préférablement avant même le dépôt d'un grief.

18.02 Comité opérationnel

- a) Le Syndicat peut soumettre directement la problématique au comité opérationnel de l'entretien prévu à l'annexe 6 dans les quarante (40) jours de calendrier de la connaissance des faits, dont la problématique découle.
- b) Le Syndicat expose la problématique lors d'une rencontre dans le but d'en arriver à un règlement satisfaisant pour les parties.
- c) Les représentants de la Société doivent rendre leur décision motivée dans les trente (30) jours de calendrier de la rencontre initiale du comité opérationnel où la problématique a été déposée.
- d) Lorsque le Syndicat a décidé de soumettre la problématique directement au comité opérationnel et qu'il n'est pas satisfait de la décision finale rendue au comité opérationnel, le sujet peut être transmis au comité directeur ou au comité de relation de travail ou le syndicat peut déposer un grief.

18.03 Comité Directeur

- a) Le Syndicat peut soumettre directement la problématique au comité directeur dans les quarante (40) jours de calendrier de la connaissance des faits, dont la problématique découle.
- b) Le Syndicat expose la problématique lors d'une rencontre dans le but d'en arriver à un règlement satisfaisant pour les parties.
- c) Les représentants de la Société doivent rendre leur décision motivée dans les trente (30) jours de calendrier de la rencontre initiale du comité directeur où la problématique a été déposée.
- d) Si la mésentente n'a pas été réglée à la satisfaction des parties, le syndicat peut déposer un grief.

18.04 Dépôt du grief

- a)** Le Syndicat peut soumettre directement la problématique par le dépôt d'un grief lequel est soumis par courriel au directeur ou à son représentant dans les quarante (40) jours de calendrier de la connaissance des faits, dont la problématique découle ou suivant la décision finale rendue selon l'article 18.02 ou 18.03, le cas échéant.
- b)** La date d'envoi du courriel par le Syndicat constitue le point de départ de la computation du délai prévu à l'article 18.04 a).
- c)** Le directeur concerné doit dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réception du grief, faire parvenir une réponse écrite au Syndicat.

ARTICLE 19 ARBITRAGE

- 19.01** Le dépôt du grief prévu à l'article 18.04 de la convention collective constitue par lui-même le référé du grief à l'arbitrage.
- 19.02** Tout grief soumis à l'arbitrage sera entendu devant un arbitre unique désigné par les deux (2) parties ou à défaut d'entente entre la Société et le Syndicat à ce sujet, par le ministre du Travail du Canada.
- 19.03** Outre les pouvoirs dévolus aux arbitres au Code canadien du travail, l'arbitre de grief nommé en vertu de la présente convention peut dans l'exercice de ses fonctions :
- a)** Fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;
 - b)** Corrigez en tout temps une décision entachée d'erreurs d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle.
- 19.04** L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'instruction du grief et, sauf disposition contraire de la convention collective, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés. À cette fin, il peut, d'office, convoquer les parties pour procéder à l'audition du grief.
- 19.05** À la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative, l'arbitre peut visiter les lieux qui se rapportent au grief dont il est saisi. Il doit alors inviter les parties à l'accompagner.
- 19.06** L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
- 19.07** En aucune circonstance, l'arbitre ne peut modifier, ajouter, ou annuler le texte de la présente convention collective.
- 19.08** Lorsqu'un grief comporte une réclamation d'argent, l'arbitre ne pourra accorder une rétroactivité du capital et des intérêts de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief. Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il pourra ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal et devra ajouter une indemnité calculée en appliquant à ce montant, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 sur la Loi sur le Ministère du Revenu (chapitre M-31) sur le taux légal d'intérêt.
- 19.09** La sentence arbitrale est exécutoire et lie les parties.
- 19.10** Les frais et les dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 20 TÉMOIN OU JURÉ

- 20.01** a) Tout employé, appelé à agir comme témoin ou qui a à se présenter devant un Tribunal pour le compte de la Société ou en raison de son travail, est présumé au travail pour tout le temps passé à la Cour. Dans ce cas, l'employé est assuré d'un minimum de quatre (4) heures de rémunération plus les dépenses légitimes.
- b) Tout employé appelé à agir comme juré à la Cour d'assises criminelle, qu'il soit choisi ou non au moment de la sélection des jurés, doit en avertir la Société et il est présumé au travail pour tout le temps qu'il doit passer à la Cour. Dans le cas où il n'est pas choisi, l'employé devra se rapporter au travail dans les deux (2) heures suivant sa libération.
- c) Toute allocation fixée et versée par la Cour devra être remise à la Société.
- 20.02** Lorsqu'un employé régi par les présentes est poursuivi devant les tribunaux à cause d'un acte relié à ses fonctions régulières et normales pour lesquelles il est employé, la Société s'engage à le défendre et à assumer tous les frais; le tout sous réserve de ses droits dans les cas de négligence ou de faute.
- 20.03** La Société consent à rembourser à un employé un maximum de quatre (4) heures au salaire régulier lorsqu'il se voit imposer une contravention au *Code de sécurité routière* dans le cadre de ses fonctions, qu'il la conteste et qu'il obtient un jugement faisant en sorte qu'on lui retire les points de démerite inscrits à son dossier.

ARTICLE 21 TRANSPORT GRATUIT

- 21.01** La Société accorde à ses employés réguliers ainsi que tous les employés temporaires le privilège de voyager gratuitement sur ses lignes régulières.
- 21.02** La Société accorde à ses employés à la retraite qui reçoivent des prestations du régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, le privilège de voyager gratuitement sur ses lignes régulières.

ARTICLE 22 SANTÉ, SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES

22.01 Les dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles s'appliquent aux employés visés par la présente convention collective et font partie intégrante de celle-ci.

La Société prendra toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés pendant les heures de travail.

La Société et le Syndicat conviennent de maintenir à leur plus haut niveau la sécurité et la santé des employés et à cette fin, la Société s'engage à maintenir un programme de prévention des accidents.

Les parties conviennent de maintenir un Comité de santé et de sécurité dont le mandat est d'examiner toutes les questions concernant la sécurité, la santé et le bien-être au travail et de faire à la Société les recommandations qu'il jugera à propos.

Le comité santé-sécurité, composé de membres de la Société et d'un (1) membre du Syndicat par comité, se réunira s'il y a lieu une (1) fois par mois. Lorsque la réunion du Comité de santé et sécurité au travail a lieu un jour de congé férié, de vacances, de congé hebdomadaire, celui-ci est remis à l'employé concerné ou lui est payé à raison de huit (8) heures à temps régulier à son choix, peu importe la durée de la réunion.

22.02 Lésions professionnelles

- a) Dans les cas de lésion professionnelle, l'employé reçoit son plein salaire net, et ce, jusqu'à ce que la Commission de la santé et sécurité du travail détermine que l'employé est consolidé et qu'elle ait statué sur la capacité de ce dernier d'occuper son emploi pré-lésionnel ou tout autre emploi convenable.
- b) Pour respecter l'obligation du paragraphe précédent, la Société verse à l'employé une somme équivalente à son salaire net, comprenant l'indemnité payable par la Commission de la santé et sécurité du travail et le montant nécessaire pour combler la différence entre ladite indemnité et le salaire de base net de l'employé, et d'assurer que toutes les cotisations et déductions appropriées sont acheminées et payées de telle sorte que l'employé ne subisse aucun préjudice.
- c) Le salaire net d'un employé doit s'entendre comme étant son salaire hebdomadaire, y incluant le temps supplémentaire qu'il aurait été appelé à faire selon le taux prévu dans la convention collective, moins toutes les déductions usuelles tels l'impôt fédéral, l'impôt provincial, le fonds de pension, le régime de rentes, l'assurance-emploi, les cotisations syndicales, les assurances collectives ou toutes autres déductions/contributions volontaires à la demande d'un employé.
- d) Le présent article vise à assurer qu'un employé victime d'une lésion professionnelle ne subisse pas de diminution de son revenu hebdomadaire réel, mais ne doit pas cependant être interprété de telle sorte qu'un employé victime d'une lésion professionnelle reçoive une rémunération/indemnité supérieure à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

22.03 À l'exception des montants correspondants à l'indemnité prévue à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles pour les quatorze (14) premiers jours, les montants versés par la Société à un employé qui a produit une réclamation pour une lésion professionnelle, avant qu'une décision d'admissibilité n'ait été rendue, sont réputés constituer une avance qui doit être remboursée à la toute fin du processus de contestation en cas de refus de la réclamation par la CNESST et les différents paliers d'appel.

L'employé qui a produit une réclamation d'assurance salaire s'engage à remettre à la Société tout chèque ou tout montant d'argent reçu de la compagnie d'assurance, et ce, jusqu'à concurrence du montant qui lui a été versé à titre d'avance.

L'employé qui n'a pas produit de réclamation auprès de l'assureur ou dont la réclamation a été refusée, doit rembourser la Société, à défaut de quoi la Société retiendra le montant qui lui est dû à même le salaire de l'employé ou de tout autre montant qui peut lui être dû par la Société.

22.04 L'absence causée par une lésion professionnelle n'interrompt pas le service continu aux fins des bénéfices suivants :

- a) Congés de maladie;
- b) Vacances annuelles;
- c) Régime de retraite et d'assurance collective selon les dispositions de l'article 22.02 à la condition que l'employé paie ses contributions basées sur sa rémunération régulière.

Cependant, l'employé cesse d'accumuler des crédits de vacances annuelles après un (1) an d'absence, sans toutefois cesser d'accumuler du service continu aux fins de déterminer son droit à des vacances pour la période de référence qui suivra son retour au travail et pour les périodes subséquentes.

Après un an (1) d'absence, l'employé cesse d'accumuler des congés de maladie. Il cesse également d'accumuler du service continu relativement au régime de retraite sauf s'il continue de maintenir sa contribution audit régime.

22.05 La Société paie à tout employé ayant subi une lésion professionnelle le salaire perdu au cours de la journée où la lésion est survenue ainsi que le salaire perdu s'il doit s'absenter pour recevoir des soins médicaux.

22.06 Lorsqu'il est établi que l'employé n'a plus la capacité d'exercer son emploi pré-lésionnel et qu'aucun emploi convenable n'est disponible chez l'employeur, il reçoit alors directement de la CNESST ou de tout autre organisme gouvernemental, les prestations ou autres compensations accordées dans ces cas selon les règlements applicables.

22.07 La Société peut faire examiner, à ses frais, l'employé par un médecin de son choix.

22.08 À moins que son état de santé ne lui permette, l'employé doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiatement lorsque survient l'accident.

22.09 Au besoin, l'employé blessé est transporté immédiatement à l'hôpital le plus proche aux frais de la Société, et ce, sans perte de traitement.

ARTICLE 23 PERMIS DE CONDUIRE DES EMPLOYÉS

23.01 La Société défraie le coût du permis de conduire aux employés. Cependant, la Société ne rembourse pas les contributions au régime de l'assurance automobile ou toute autre forme de contribution éventuelle.

Lorsqu'un employé est en absence invalidité de longue durée (plus de quinze (15) semaines) lors du renouvellement de son permis de conduire, la Société ne défraie pas le coût du renouvellement du permis de conduire. Cependant lorsque l'employé revient au travail, la Société lui rembourse le coût du renouvellement et du certificat médical afférent au permis de conduire en vigueur lors du retour au travail de l'employé.

23.02 a) Dans le cas où le permis de chauffeur d'un employé est suspendu, mais que ce dernier obtient un permis restrictif aux fins de son travail, ledit employé pourra continuer son travail régulier.

b) Si le permis d'un employé est suspendu pour une période maximale de deux (2) ans, sans qu'aucun permis restrictif aux fins de son travail lui soit émis, cet employé pourra reprendre son travail à la fin de sa suspension avec ses pleins droits d'ancienneté, conservation et accumulation de ladite ancienneté, à condition d'avoir exhibé son permis de chauffeur en bonne et due forme au directeur ou son représentant. L'employé n'accumule aucun bénéfice durant sa suspension à l'exception de son ancienneté.

23.03 a) Aucun employé ne doit subir de préjudice quelconque à cause du retard apporté à l'émission du permis de conduire par le ministère des Transports à condition qu'il en avertisse le directeur ou son représentant sept (7) jours avant l'échéance de son permis de conduire et qu'il ait fait diligence en vue du renouvellement de son permis.

b) Cependant, tout employé incapable de travailler à cause du retard apporté à l'émission de son permis de conduire sera considéré comme un employé en congé sans solde.

ARTICLE 24 FORMATION

- 24.01** a) L'employé désireux d'acquérir une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement peut solliciter de la Société une aide financière.
- b) Sauf avec l'autorisation écrite d'un représentant de la Société, les études ou cours en question doivent porter sur des sujets qui sont en relation directe avec le travail que l'employé accomplit ou sur toute autre matière susceptible de lui permettre de mieux remplir son titre d'emploi.
- 24.02** La Société rembourse à l'employé les frais de scolarité, incluant les frais d'inscription, mais excluant les livres et fournitures utilisés, selon les modalités suivantes :
- a) Les cours doivent être autorisés au préalable par la Société;
- b) L'employé peut s'inscrire à un maximum de deux (2) cours par session;
- c) L'employé, pour être remboursé, doit présenter une attestation de réussite.

24.03 Formation en cours d'emploi

- a) Les employés sont tenus d'assister aux sessions de formation qui sont déclarées obligatoires par la Société. La Société doit informer le syndicat et les employés concernés, et ce, par bulletin ou affichage de tout programme de formation obligatoire au moins dix (10) jours avant le début de celle-ci.
- b) Lorsque la formation est de trois (3) jours ou plus à l'intérieur d'une même semaine et qu'elle ne peut se donner en respect des heures de travail de l'employé de soir ou de nuit et que celle-ci se donne le jour, l'employeur s'engage à modifier l'horaire dudit employé de façon à ce qu'il travaille de jour pendant tout le reste de la semaine.

24.04 Formation en cours d'emploi pour les employés en vue d'occuper un poste ou une mutation temporaire

- a) L'employé qui n'a jamais occupé les fonctions d'un titre d'emploi doit bénéficier d'une formation avant d'entrer en poste ou avant d'effectuer une mutation temporaire.
- b) Les employés seront formés par la Société, et ce, en respectant l'ordre de la liste d'admissibilité pour les titres d'emploi de la section I de l'article 28 ou pour les postes visés par les titres d'emploi des sections II et III suivant l'ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.
- c) À la demande de la Société, lorsqu'un employé doit former, est en jumelage ou est appelé à partager ses connaissances avec un autre employé, il bénéficiera pour chaque heure ou partie d'heure effectuée, d'une prime tel que prévu à l'annexe « C ».
- d) La durée de la formation ne peut être plus de trois (3) mois et la Société s'engage à indiquer

à l'employé la durée de ladite formation. La Société remettra au Syndicat pour chacun des titres d'emploi la durée de la formation dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, étant entendu que cette dernière pourra être modifiée par la Société, mais qu'elle devra aviser le Syndicat de toute modification.

- e) La formation doit être donnée de façon continue lors de la dotation d'un poste régulier, mais peut être fractionnée lors de la formation précédant une mutation temporaire.
- f) La période de formation est comptée dans la durée de la période d'essai prévue à l'article 4.
- g) Les nouveaux titulaires des titres d'emplois de volant métier ou volant support devront recevoir leur formation complète pour exercer leur fonction dans ces deux titres d'emploi.

24.05 Le temps passé en formation est considéré comme du temps travaillé.

24.06 Pendant la période de formation, l'employé est rémunéré au taux régulier du poste qu'il occupait avant le début de sa formation.

Malgré ce qui précède, l'employé en formation qui aurait pu bénéficier d'une promotion ou d'une mutation temporaire, n'eut été de la formation, verra son salaire ajusté au salaire du titre d'emploi mieux rémunéré qu'il aurait pu occuper.

ARTICLE 25 DROITS ACQUIS

25.01 Les employés conservent tous les droits acquis relatifs à des conditions de travail dont ils jouissent actuellement pourvu qu'ils soient énumérés, et nommément inscrits dans cette convention ou dans des lettres d'ententes signées et annexées à cette convention (annexe « F »).

ARTICLE 26 UNIFORMES

26.01 a) L'employé reçoit au plus tard le 31 janvier de chaque année sur la paie un montant non imposable de quatre cent cinquante dollars (450,00 \$) afin de lui permettre de se procurer des vêtements de travail.

b) Tout employé nouvellement embauché recevra sur la paie un montant non imposable équivalent à trente-sept dollars et cinquante (37,50 \$) par mois multiplié par le nombre de mois restant de l'année en cours.

L'employé recevra une avance de deux cents dollars (200,00 \$) afin de se procurer des bottes. Ce montant sera déduit du prochain versement de l'allocation de vêtements qui sera versé avant le 31 janvier de l'année suivante.

c) Le montant d'argent attribué à un employé sera déduit en cas d'absence de plus de trois (3) mois (autre que pour des vacances annuelles, pour lésion professionnelle ou tout congé obtenu en vertu de l'article 12 des présentes) ou en cas de réaffectation de la femme enceinte, en fonction de la durée de l'absence ou de la réaffectation.

Ainsi, chaque mois complet d'absence après lesdits trois (3) mois entraîne une réduction de l'allocation équivalente à trente-sept dollars et cinquante (37,50 \$) par mois jusqu'à concurrence de trois cents (300,00 \$).

d) Tout employé qui quitte son emploi en cours d'année devra rembourser à la Société une somme équivalente à trente-sept dollars et cinquante (37,50 \$) multiplié par le nombre de mois restants avant le premier janvier suivant.

e) Lorsque l'employé s'apprête à prendre sa retraite, il n'a pas à rembourser la Société pour les mois restant avant le premier janvier suivant.

26.02 L'employé doit se procurer des quantités jugées raisonnables de pièces d'uniforme et il a la responsabilité de voir à la planification adéquate de ses besoins futurs sur une période de douze (12) mois. En tout temps, la Société peut demander à l'employé qu'il se procure une ou plusieurs pièces d'uniforme, à même le montant alloué prévu à l'article 26.01 a) afin de respecter un standard de qualité et de propreté.

26.03 Le port de l'uniforme est obligatoire au travail pour les employés. Les vêtements qui constituent l'uniforme doivent être des vêtements de travail, dont un bas (pantalon) et un haut (chemise, t-shirt, polo, coton ouaté, veston ou manteau), de couleur (bleu marin, noir ou gris charcoal).

26.04 La Société accepte de fournir aux employés concernés :

a) Aux manœuvres-lavage de pièces, aux préposés à l'entretien des véhicules affectés au lavage vapeur et lavage intérieur, lors de l'exécution de ces travaux, la Société fournira un ensemble de couvre-chaussures (marque Neos ou similaire) et un ensemble imperméable pour ces titres d'emploi. La Société fournira différentes grandeurs.

b) Aux employés dont le travail exige le port de vêtements ou de pièces de protection : des

vêtements appropriés et voit à les nettoyer une (1) fois par semaine afin que ces vêtements demeurent continuellement propres. Tous les vêtements ou pièces de protection demeurent la propriété de la Société.

La Société s'engage à remplacer les vêtements et pièces de protection lorsque ceux-ci sont inutilisables. Cependant, la Société se réserve le droit de les remplacer plus souvent au besoin.

- c) Un habit de motoneige et une paire de bottes de travail isolée avec bouts en acier interne ou des couvre-chaussures doublés (style Neos) sont fournis la première (1^{er}) fois qu'un employé occupera un poste régulier dans l'un des titres d'emploi qui suit :
 - i) Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuisier;
 - ii) Mécanicien classe II - machinerie fixe - immeubles;
 - iii) Manoeuvre - intérieur et extérieur au garage;
 - iv) Préposé aux abris;
 - v) Volant support;
 - vi) et par la suite à tous les trois (3) ans.

La Société fournira aux employés sur la liste de remplacement et aux employés temporaires différentes grandeurs d'habits de neige ainsi que des couvre-chaussures doublés. Ces pièces de vêtements demeureront la propriété de la Société.

- 26.05 a) Le port des chaussures ou des bottines de sécurité est obligatoire pour tous les employés. Les souliers et bottines de sécurité doivent respecter les normes Oméga et CSA. Les souliers de sécurité ne pourront être portés que par les employés de la section magasin et de la section atelier.
- b) L'employé est responsable de s'assurer du respect des règles de SST à ce qui a trait à l'état de ses chaussures (semelle, corps de la chaussure, antidérapant et arc-flash).
- 26.06 a) Chaque employé qui est tenu de fournir ses propres outils aura droit, sur présentation des pièces justificatives au remboursement du prix des outils qu'il lui faut acheter dans l'exercice de ses fonctions ou au remboursement des réparations qu'il doit effectuer sur lesdits outils, et ce, jusqu'à concurrence du montant alloué à l'annexe « C » par année civile. Ce montant est augmenté selon les modalités prévues à l'article 35.01 de la convention collective.
- b) Les montants prévus au paragraphe a) non utilisés dans une année sont transférables à l'autre année jusqu'à un maximum équivalent à une année.
- c) Lorsque l'employé s'apprête à prendre sa retraite et qu'il choisit de ne pas utiliser la totalité des sommes allouées au paragraphe a) du présent article, il reçoit à son départ pour la retraite, un montant forfaitaire équivalent à la somme allouée pour l'achat des outils moins les sommes dépensées pour l'achat de ses outils pendant l'année en cours.
- d) La Société se réserve le droit d'effectuer un contrôle des outils si elle a des raisons de croire que l'employé qui a réclamé un paiement n'a pas lesdits outils en sa possession. La Société

consent donc de ne pas vérifier de façon aléatoire le contenu des coffres d'outils des employés.

- e) L'employeur s'engage à fournir à ses frais à chaque employé régulier de l'entretien détenteur de poste de mécanicien classe II - général et mécanicien classe II -carrosserie et volant métier, un coffre d'outils adéquat, et ce, dans les trois (3) mois de l'entrée en fonction dans ledit poste. Cette période est prolongée d'un (1) mois en période estivale telle que prévu à l'article 10.09 c) de la convention collective.

ARTICLE 27 AFFECTATIONS ET HORAIRES DE TRAVAIL

27.01 a) À moins de disposition contraire à la convention collective, la durée de la journée et de la semaine régulière de travail est de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Les quarts de travail correspondent à une rémunération régulière de huit (8) heures correspondant à une présence au travail de huit (8) heures trente (30) minutes composées comme suit :

- i) Sept heures et demie (7,5) travaillées;
- ii) Deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes;
- iii) Une (1) période de repas de trente (30) minutes non rémunérées.

b) Les employés ont droit à deux (2) périodes quotidiennes de cinq (5) minutes chacune pour se laver. La première période est prise cinq (5) minutes avant l'heure du repas et la deuxième, cinq (5) minutes avant la fin du quart de travail.

À moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire le « travail en temps supplémentaire » signifie tout travail effectué ou présumé effectué en dehors de la journée régulière prévu à son horaire de travail ou en excédant de la semaine régulière de travail.

Le travail en temps supplémentaire est facultatif et est payé au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du taux régulier, et ce, pour la durée effectuée en temps supplémentaire.

c) Nonobstant toutes dispositions de la présente convention collective, aucun employé ne peut être obligé de travailler plus de seize (16) heures continues par jour.

Nonobstant toutes dispositions de la présente convention collective, aucun employé ne peut être obligé de travailler une moyenne excédant quarante-huit (48) heures hebdomadaires et ce, par période de deux (2) semaines.

27.02 a) La Société doit établir deux (2) affectations régulières d'horaires de travail par année. L'affectation indique la section, le titre d'emploi, le lieu de travail (centre de transport), les horaires de travail et les horaires flexibles le cas échéant.

b) Les affectations régulières :

Les périodes d'affectation correspondront aux périodes suivantes :

La première à partir du premier lundi du mois d'avril, cette affectation devant être affichée au plus tard le 15 mars.

- 6 avril 2020 au 4 octobre 2020

La deuxième à partir du premier lundi du mois d'octobre, cette affectation devant être affichée au plus tard le 15 septembre :

- 5 octobre 2020 au 4 avril 2021

- 5 avril 2021 au 3 octobre 2021
- 4 octobre 2021 au 3 avril 2022
- 4 avril 2022 au 2 octobre 2022
- 3 octobre 2022 au 2 avril 2023
- 3 avril 2023 au 1^{er} octobre 2023
- 2 octobre 2023 au 31 mars 2024
- 1^{er} avril 2024 au 6 octobre 2024
- 7 octobre 2024 au 6 avril 2025
- 7 avril 2025 au 5 octobre 2025
- 6 octobre 2025 au 5 avril 2026
- 6 avril 2026 au 4 octobre 2026
- 5 octobre 2026 au 4 avril 2027

- c) La Société peut fabriquer des affectations spéciales pour les jours de congé chômés et payés ainsi que pour leur report, le tout en conformité avec l'article 9.01. L'affectation indique la section, le titre d'emploi, le lieu de travail (centre de transport) et les horaires de travail.

Sous réserve des articles 28, 29 et 30, la Société s'engage à faire travailler les employés sur une base volontaire lors de ces affectations spéciales. Tous les employés qui sont portés volontaire, mais qui n'ont pas été retenus pour combler le besoin de l'employeur resteront sur la liste comme volontaires pour combler une absence, le cas échéant. À défaut d'employés volontaires, la Société peut imposer le travail :

1^{re} étape : Aux employés temporaires ayant le moins grand nombre d'heures travaillées à la direction de l'entretien qui ont mis leur nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui dans la semaine du congé sont assignés dans un poste du même titre d'emploi, de la même section et du même centre de transport. Pour le titre d'emploi de préposé à l'entretien des véhicules, aux employés temporaires ayant le moins grand nombre d'heures travaillées à la direction de l'entretien. Pour les employés de la section 2, le travail est imposé aux volants métiers temporaires par ordre inverse d'ancienneté.

2^e étape : suivant l'ordre inverse d'ancienneté à la direction de l'entretien aux employés qui ont leurs noms sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui, dans la semaine du congé, sont assignés dans un poste du même titre d'emploi, de la même section et du même centre de transport.

3^e étape : suivant l'ordre inverse d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi, aux employés qui, dans la semaine du congé, sont assignés dans un poste du même titre d'emploi, de la même section et du même centre de transport.

- d) Lors de la première affectation régulière d'une année, les employés choisissent, et ce, par section suivant l'ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi de l'employé, le lieu de travail (Centre de transport). Ce choix est valide jusqu'à la première affectation de l'année suivante. Ce choix peut s'effectuer en complétant le formulaire situé à l'annexe « R », 1^{re} étape.

Le choix d'affectation y compris des horaires de travail et des horaires flexibles le cas échéant

s'effectue par Centre de transport et par section suivant l'ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi de l'employé. Ce choix peut s'effectuer en complétant le formulaire situé à l'annexe « R », 2^e étape.

Sous réserve des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le choix d'affectation, lequel inclut le lieu de travail (centre de transport), l'horaire de l'employé et l'horaire flexible le cas échéant, ne peut être modifié, à moins d'entente écrite entre les parties.

- e) Tout employé appelé à choisir son affectation y compris le choix de son horaire incluant l'horaire flexible le cas échéant et qui doit se présenter durant un jour de congé hebdomadaire ou de vacances est payé pour une période d'une (1) heure à son taux horaire régulier. Cette période n'est pas considérée comme du temps travaillé.
- f) Un employé en vacances ou en congé hebdomadaire peut choisir son affectation, y compris le choix de son horaire incluant l'horaire flexible le cas échéant, au téléphone et la Société défraie, le cas échéant, le coût de l'appel interurbain.
- g) Si pendant une période d'affectation, un poste devient vacant et que la Société décide de le combler, celui-ci est présumé temporairement dépourvu de son titulaire jusqu'à ce que le poste vacant soit doté conformément aux articles 28 à 30 de la présente convention collective. Afin de respecter l'ancienneté, l'horaire de travail et le centre de transport de ce poste sera offert aux employés par ancienneté du titre d'emploi concerné. Si pendant une période d'affectation, un nouveau poste est créé, l'horaire de travail et le centre de transport de ce poste sera offert aux employés par ancienneté du titre d'emploi concerné et par la suite, celui-ci sera doté conformément aux articles 28 à 30 de la présente convention collective.

Un employé peut faire un échange avec un employé du même titre d'emploi assigné sur un quart de travail de jour, de soir ou de nuit si les conditions suivantes sont respectées:

- i) L'échange, y incluant les journées de congé, doit être préalablement approuvé par le supérieur immédiat;
- ii) Les employés impliqués dans l'échange, ne peuvent en raison de cet échange, travailler deux (2) quarts de travail consécutifs qui correspondent à plus de seize (16) heures.

27.03 Horaire de fin de semaine

À l'exception du surcroît de travail, il est convenu entre les parties que les employés affectés sur les horaires de fin de semaine travailleront trois (3) jours de douze (12) heures et seront rémunérés pour une durée de quarante (40) heures.

27.04 Les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire

Les employés qui doivent conduire des véhicules lourds doivent bénéficier d'une période de huit (8) heures sans conduite entre deux quarts de travail.

L'employé qui ne bénéficie pas d'un huit (8) heures de repos ne pourra être envoyé sur des appels de service ou effectuer des essais routiers sur la voie publique.

27.05 Déplacement d'un employé d'un centre à l'autre

Les employés qui selon la convention collective sont appelés à assister aux sessions de formation, à des comités ad hoc ou à des rencontres d'employés à un centre de transport autre que celui prévu à leur affectation de travail sont véhiculés par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de leur horaire de travail.

27.06 Les employés suivants :

- Mécanicien pneumatique, électrique
- Mécanicien classe II pneumatique électrique, hydraulique et freins
- Magasinier principal
- Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts-menuisier

qui selon la convention collective sont appelés à effectuer leur travail régulier à un centre de transport autre que celui prévu à leur affectation de travail sont véhiculés par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de leur horaire de travail.

Malgré ce qui précède, pour le titre d'emploi de préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts-menuisier; le travail inter-centre se limite aux tâches suivantes :

- Utilisation du camion balai
- Utilisation du camion à l'eau

ARTICLE 28 SECTION 1 – MÉTIERS AVEC CONCOURS

28.01 La section est composée, des titres d'emploi suivants:

Section 1 (Métiers avec concours) :

- Mécaniciens classe I
- Mécaniciens classe II – pneumatique et électrique
- Mécaniciens classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins
- Mécaniciens classe II en électronique
- Mécaniciens classe II – machinerie fixe - immeubles
- Magasinier principal
- Préposés à l'entretien des immeubles, des terrains et réparations des abris et arrêts / menuisier

28.02 SECTION 1 - PROMOTION ET MUTATION DANS UN POSTE

Chaque fois qu'un poste devient vacant, la Société bénéficie d'un délai de 90 jours à compter de la vacance pour décider si elle abolira le poste vacant.

Pendant le délai de 90 jours, la Société peut remplacer le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 28.04.

Lorsque la Société désire le combler, ou chaque fois qu'un nouveau poste est créé, la Société procédera de la façon suivante :

- a) Sauf en cas d'adaptation, le poste sera offert à l'employé dont le nom apparaît sur la liste d'admissibilité, et ce, dans l'ordre suivant :
 - i) aux employés dont le nom apparaît sur la liste prévue au paragraphe f) i), et ce, par rang.
- b) Lorsque la Société n'a pu combler le poste conformément au paragraphe a) ou lorsqu'elle décide d'ajouter des noms à la liste d'admissibilité, elle affiche un avis de concours à cet effet. L'avis doit indiquer les exigences normales du titre d'emploi et la note de passage de l'examen. Cet avis doit être affiché à l'endroit convenu entre la Société et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés de l'unité d'accréditation doivent faire part, par écrit, de leur intérêt à poser leur candidature.
- c) À l'occasion de tout affichage et lorsque les postes sont offerts, la Société communiquera par courriel ou par téléphone si l'employé ne possède pas d'adresse courriel, avec les employés en absence autorisée qui auront informé la Direction des ressources humaines avant leur départ, de leur intérêt à toute promotion ou mutation. Afin que les courriels leur soient acheminés, ils devront remplir un formulaire indiquant leur adresse courriel. L'employé qui souhaite déposer sa candidature peut alors répondre au courriel en indiquant son intérêt pour le poste et sa candidature sera alors considérée pour ledit poste. L'employé qui ne possède pas d'adresse courriel devra laisser le numéro de téléphone où il peut être rejoint durant son absence. L'employé peut alors mandater une autre personne pour poser sa candidature en son nom. Une photocopie ou un courriel du formulaire signé sera remis à l'employé après sa signature.

- d) La Société pourra faire passer des examens pratiques, et ce, pour vérifier si les employés ayant posé leur candidature rencontrent les exigences normales du titre d'emploi.
- i) L'employé est réputé rencontrer les exigences normales évaluées lorsqu'il obtient la note de passage de l'examen prévu dans l'affichage.
 - ii) Lorsque la Société fait passer un examen pratique à un employé, cet examen a lieu pendant les heures de travail de l'employé concerné, à l'exception de l'employé travaillant de soir ou de nuit, lequel devra indiquer la période du jour où il désire passer son examen. Si la Société ne peut respecter son choix, elle doit trouver une solution avec l'employé. Le temps passé en examen est présumé du temps travaillé.
 - iii) Les employés qui réussiront le processus de dotation seront placés sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi concerné, et ce, après les employés dont le nom apparaissait sur la liste d'admissibilité précédente et ainsi de suite lors de chaque affichage. Ces employés seront placés par ordre d'ancienneté obtenue à la direction de l'entretien, et ce, pour les employés réguliers. Pour les employés temporaires, selon le plus grand nombre d'heures travaillées.
 - iv) Malgré ce qui précède, lorsque deux employés temporaires ont le même nombre d'heures travaillées, l'employé ayant le matricule le moins élevé obtiendra le poste.
- e) À défaut de candidat rencontrant les exigences normales du titre d'emploi dans l'unité de négociation pour combler des postes réguliers, la Société sera libre de remplir le poste par toute autre personne, et ce, en procédant à l'affichage d'un nouveau concours ouvert à tous.

f) **Listes d'admissibilité**

Afin de combler les postes vacants ou nouvellement créés, la Société procédera à la création de listes d'admissibilité, et ce, de la façon suivante :

- i) Les listes d'admissibilité pour chaque titre d'emploi de la section 1 qui étaient en vigueur avant la signature de la présente convention collective sont reconduites et sont affichées sur les tableaux d'affichage au plus tard quinze (15) jours après la signature de la convention collective.
- ii) Ces listes contiendront pour chaque titre d'emploi concerné, les noms des employés et le rang de ces derniers.
- iii) En plus des listes d'admissibilité prévues à l'alinéa i), la Société affichera pour chaque nouveau titre d'emploi de la section 1, un avis de concours conformément à l'article 28.02, paragraphes b), c) et d), et ce, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la création du nouveau titre d'emploi.
- iv) Tous les employés de la section 1 à l'emploi de la Société à la date de la signature de la présente convention collective sont présumés rencontrer les exigences normales de leur titre d'emploi.

- g)** Le nom d'un employé doit demeurer sur la liste d'admissibilité pour une période minimale de trois (3) ans à compter de sa date d'inscription initiale.
- h)** En l'absence de nom d'employés sur liste de remplacement, la Société peut forcer l'employé qui a mis son nom sur la liste d'admissibilité, et ce, par ordre inverse de rang.
- i)** Le nom d'un employé est retiré de la liste d'admissibilité dans les circonstances suivantes :
 - i)** Lorsque l'employé en fait la demande par écrit, et ce, après la période de trois (3) ans prévus au paragraphe g).
 - ii)** Lorsque le rendement de l'employé dans le titre d'emploi n'est pas satisfaisant.
- j)** Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste et ne sera discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion ou une mutation.
- k)** Le défaut de demander une promotion ou une mutation dans un poste n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou mutation dans le poste ultérieur.

La Société doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la création d'un nouveau poste, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

Lorsque le nom d'un employé est inscrit sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi du poste vacant, la Société doit, dans les trente (30) jours de la décision de maintenir le poste, prévu à l'article 28.02, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

Lorsqu'aucun nom n'est inscrit sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi du poste vacant, la Société doit dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision de maintenir le poste prévu à l'article 28.02, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

28.03 SECTION 1 – HORAIRES DE TRAVAIL

a) Les horaires de travail des employés de la section 1 sont répartis de la façon suivante :

QUART	Jour		Soir	Nuit	4/3*	4/3*
HORAIRE APPLICABLE :	1	2	3	4	5	6
	5 h à 13 h 30	7 h 30 à 16 h	14 h à 22 h	22 h à 6 h	6 h à 15 h 59	14 h à 23 h 59
Titres d'emploi						
Mécaniciens classe I		X (F)	X	X	X (F)	
Mécaniciens, classe II – pneumatique et électrique		X (F)	X	X	X	
Mécaniciens, classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins		X (F)	X	X	X	X
Mécanicien, classe II en électronique	X (F)		X	X		
Mécanicien, classe II – machinerie fixe - immeuble		X (F)	X	X	X	
Magasinier principal		X (F)	X	X	X	
Préposés à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts / menuisier		X (F)	X	X	X	
PAUSES 1						
	15 minutes AM	15 minutes AM	N/A	N/A	N/A	N/A
PAUSES 2						
	15 dernières minutes du quart	15 dernières minutes du quart	N/A	N/A	N/A	N/A
REPAS (Non rémunéré de jour/ rémunéré de soir et nuit)						
	9 h 30 à 10 h	12 h à 12 h 30	18 h 30 à 19 h	2 h à 2 h 30	10 h 30 à 11 h	18 h 30 à 19 h
* Quart rémunéré 9 h 59						

b) Malgré l'horaire établi, les employés bénéficient d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 9 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau, avec les restrictions suivantes :

i) Un des mécaniciens, classe II – machinerie fixe- immeubles de chaque centre doit débiter son quart de travail entre 8 h et 9 h.

Malgré ce qui précède, cette exception sera retirée lors de la création d'un poste de ce titre d'emploi dans le quart de soir, et ce, pour chaque centre de transport.

ii) Un des préposés à l'entretien des immeubles et terrains et réparations des abris et arrêts / menuisier doit débiter son quart de travail entre 8 h et 9 h.

Malgré ce qui précède, cette exception sera retirée lors de la création d'un poste de ce titre d'emploi dans le quart de soir

iii) Malgré l'horaire établi, les mécaniciens classe II en électroniques bénéficient d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 5 h et 7 h 30), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau.

iv) Pour les titulaires des titres d'emploi de mécanicien classe II pneumatique et électrique ainsi que le mécanicien classe II pneumatique, électrique, freins et hydraulique, il est entendu que si les deux (2) titulaires se prévalent de l'horaire 4/3, ils ne pourront bénéficier de congés mobiles les lundis et les vendredis.

v) La Société peut, pour répondre aux besoins du service, annuler le programme d'horaires flexibles. Avant d'annuler le programme d'horaires flexibles, la Société doit consulter le Syndicat. Si après avoir consulté le Syndicat, la Société maintient sa décision d'annuler le programme d'horaires flexibles, elle doit donner au Syndicat et aux employés concernés un préavis de deux (2) semaines.

vi) Le programme d'horaires flexibles ne peut être retiré à un employé pour des raisons disciplinaires.

vii) Sous réserve du paragraphe précédent, les employés qui bénéficient des horaires flexibles établissent leur horaire de travail eux-mêmes en respectant les paramètres suivants :

1) La période de présence quotidienne au travail (8 h 30) doit se situer entre 6 h et 17 h 30;

2) Une période obligatoire de repas de trente (30) minutes non rémunérées doit être prise entre 11 h et 13 h;

3) Une pause obligatoire doit être prise dans la première moitié du quart de travail et l'autre pause est fixée quinze (15) minutes avant la fin du quart de travail;

4) La pause a.m. peut être prise à 9 h ou à 10 h et la pause p.m. à 14 h ou 15 h;

- viii) Malgré ce qui précède, pour les employés de la section 1, les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat;
 - ix) Le contrôle de temps se fait par un système de gestion de la présence. Dès son arrivée au travail, l'employé doit communiquer avec son contremaître pour obtenir son travail.
 - x) Le travail en temps supplémentaire est attribué selon l'horaire normal;
 - xi) Lors de sessions de formation, l'employé reprend l'horaire normal.
- c) Sous réserve de l'article 27.02 c) 2^e alinéa de la convention, à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si à la suite d'une situation imprévue un employé se présente au travail et que son horaire est modifié, celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois (3) heures. À défaut de travail d'au moins trois (3) heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois (3) heures au taux du salaire régulier.

28.04 SECTION 1 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE LEUR TITULAIRE

a) Liste de remplacement

- i) Les listes de remplacement sont créées à partir des employés inscrits sur les listes d'admissibilité de chaque titre d'emploi énuméré à l'article 32.02. La Société détermine, lors de chaque affectation, le nombre maximal d'employés inscrit sur cette liste. Ce nombre ne peut être changé par la Société pendant ladite affectation.
- ii) Lors de chaque affectation, l'employé manifeste son intérêt à être inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par centre de transport en complétant l'annexe « R ». Malgré ce qui précède, lorsqu'un employé a été promu ou muté en cours d'affectation, celui-ci pourra modifier son annexe « R » afin de manifester à nouveau son intérêt à être inscrit sur les listes de remplacements.

Malgré ce qui précède, l'employé peut toute de même s'inscrire sur la liste de remplacement en surplus, et ce, même si le nombre maximal d'employés inscrit sur la liste a été atteint. Toutefois, cet employé sera considéré comme « substitut » aux employés inscrits. La Société peut, à sa discrétion, faire appel à l'employé « substitut » par ordre d'ancienneté ou selon son rang, le cas échéant, sur la liste de remplacement en surplus, lorsque l'employé inscrit sur la liste de remplacement n'est pas disponible pour effectuer le remplacement. Dans ce cas, la Société ajoute le « substitut » à la liste de remplacement.

- iii) Sous réserve de l'alinéa iv), le choix de l'employé demeure valide pour la durée de trois (3) ans.
- iv) Le nom d'un employé est retiré de la liste de remplacement d'un titre d'emploi dans les circonstances suivantes :
 - 1) Lorsqu'après la période de formation prévue à 24.04, un employé visé par un titre d'emploi prévu à l'article 28.01 n'a pas un rendement satisfaisant;

- 2) Lorsque le nom d'un employé est retiré de la liste d'admissibilité dudit titre d'emploi conformément à 28.02 i) de la convention collective;
 - 3) Lorsqu'un employé est visé par l'article 28.04 a) ii).
- v) La Société consent à fournir un (1) coffre d'outils aux employés des listes de remplacement qui sont mutés temporairement à un poste.
- vi) Les parties conviennent que le coffre est disponible pour l'employé durant une période maximale d'une (1) semaine afin que les employés puissent avoir l'opportunité d'aller acheter et se faire rembourser leurs outils.
- b) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement**
- i) Afin de déterminer la durée du remplacement à être effectué, la Société doit se placer au moment où elle est informée de l'absence et appliquera les dispositions du présent article en fonction de la durée de l'absence restante. Malgré ce qui précède lorsque la Société est informée d'une absence pour une durée de quarante (40) heures le lundi, elle doit appliquer les dispositions du paragraphe (c) concernant les absences d'une durée de moins de quarante (40) heures.
 - ii) La Société affiche au plus tard à minuit le mercredi l'horaire de travail pour la semaine suivante ou le jeudi si le lundi, mardi ou mercredi est un jour chômé et payé.
 - iii) Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de quarante (40) heures prévues à l'affectation hebdomadaire, du lundi au vendredi, elle offre dans un premier temps le remplacement (meilleur horaire incluant horaire flexible) par ancienneté aux employés du même titre d'emploi.
 - iv) Malgré ce qui précède, les employés du même titre d'emploi pourront compléter le formulaire lequel est situé à l'annexe « R » troisième étape à la présente, lors de chaque affectation afin d'indiquer leurs priorités à remplacer en y indiquant le centre de transport, et ce, conformément au présent article. L'employeur s'engage à octroyer les remplacements, et ce, en respectant, dans la mesure du possible, les priorités exprimées par les employés.
- Malgré le paragraphe précédent, l'employé peut modifier le choix de ses priorités de remplacement en complétant le formulaire disponible à cet effet au bureau des contremaîtres, et ce, au plus tard le lundi précédant l'horaire de la semaine suivante. La Société s'engage à remettre une copie du changement effectué par l'employé qui en fait la demande lors de la même journée du changement, dans la mesure où l'employé a complété et remis son formulaire à son contremaître dans les trois (3) premières heures de son quart de travail.
- v) Dans un deuxième (2^e) temps, lorsque la Société décide de remplacer du lundi au vendredi inclusivement de la semaine suivante, le remplacement est offert à l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui a manifesté son intérêt à effectuer un remplacement dans le centre de transport concerné, et ce, selon son rang.

- vi)** Si personne n'accepte le remplacement, la Société pourra forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre inverse de rang.
 - vii)** Si personne ne peut être forcé en vertu du paragraphe précédent, la Société pourra forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste d'admissibilité du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre inverse de rang.
 - viii)** La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.
- c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de moins de quarante (40) heures pour la période du lundi au vendredi**

Lorsqu'un poste à la direction de l'entretien est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de moins de quarante (40) heures, le remplacement est laissé à la discrétion de la Société et celui-ci peut être comblé partiellement en fonction de ses besoins. Lorsque la Société décide de remplacer, elle procède de la façon suivante :

- i)** La journée où elle est avisée d'une absence, la Société peut combler l'absence en temps supplémentaire conformément à l'article 28.05 de la convention collective ou peut muter un employé de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné lorsque l'employé est sur le même horaire de travail, dans le même centre de transport et ce, selon son rang sur la liste de remplacement.
- ii)** Au-delà de la première journée d'absence, lorsque la Société décide de remplacer, le remplacement sera offert à l'employé de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, du même centre de transport, et ce, selon son rang sur la liste de remplacement.
- iii)** Si, après avoir complété l'étape précédente, personne n'est disponible pour effectuer le remplacement, celui-ci peut être offert en temps supplémentaire, et ce, à tous les jours conformément à la procédure de temps supplémentaire prévu à cet article.
- iv)** Lorsque la Société offre un remplacement, elle indique, dans la mesure du possible, à l'employé la durée probable de celui-ci.
- v)** La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

28.05 SECTION 1 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

À l'exception des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le temps supplémentaire est facultatif pour les employés.

Le temps supplémentaire est offert, selon les étapes suivantes :

- Étape 1 :** Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier du même titre d'emploi, du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par rang.

Étape 3 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier d'un autre centre de transport du même titre d'emploi qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par rang.

Avant de passer à l'étape 5, la Société, selon les besoins du service, fractionne ou offre partiellement le temps supplémentaire, et ce, par rang aux employés qui ont mis leur nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qu'ils ne sont disponibles que pour effectuer une partie du quart.

Étape 5 : À défaut, elle force l'employé du centre de transport où le temps supplémentaire est requis par ordre inverse de rang sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui est déjà au travail au moment où la Société est informée de l'absence, à faire tout le quart. La Société peut faire effectuer le temps supplémentaire partiellement.

Il est entendu que les termes « déjà au travail » signifient l'employé qui termine à la même heure que l'heure où le temps supplémentaire doit commencer.

28.06 SECTION 1 – SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Lors d'un surcroît de travail qui doit être offert en temps supplémentaire, la Société offre le temps supplémentaire selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Elle offre le surcroît à l'employé du même titre d'emploi et du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services des employés sont alors retenus en respectant leur rang sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné.

Étape 3 : Elle offre le surcroît à l'employé du même titre d'emploi et d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services des employés sont alors retenus en respectant leur rang sur la liste de remplacement.

Étape 5 : Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui a déjà occupé le titre d'emploi. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Pour être éligible afin d'effectuer le surcroît, l'employé doit s'inscrire dans les titres d'emploi de son choix sur l'annexe « R » (4^e étape), au moment de son choix d'affectation pour l'année à venir. L'employé doit avoir occupé le titre d'emploi dans les douze (12) derniers mois précédant l'inscription sur la liste. L'article 26.06 de la convention n'est pas applicable aux employés qui occuperont le poste conformément à cette étape.

Étape 6 : Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui a déjà occupé le titre d'emploi. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Pour être éligible afin d'effectuer le surcroît, l'employé doit s'inscrire dans les titres d'emploi de son choix sur l'annexe « R » (4^e étape), au moment de son choix d'affectation pour l'année à venir. L'employé doit avoir occupé le titre d'emploi dans les douze (12) derniers mois précédant l'inscription sur l'annexe. L'article 26.06 de la convention n'est pas applicable aux employés qui occuperont le poste conformément à cette étape.

Étape 7 : Lorsqu'un surcroît de travail survient à la direction de l'entretien, le surcroît est d'abord offert en temps supplémentaire conformément à l'article 28.06.

À défaut, il est offert aux employés réguliers du titre d'emploi concerné, et ce, par ancienneté de titre d'emploi pour une période de quarante (40) heures (lundi au vendredi). À défaut, la Société offrira les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires qui n'ont pas été remplacés conformément à l'article 28.04 b) ainsi que le surcroît de travail affiché par la Société aux employés ayant mis leur nom sur la liste de remplacement, conformément à l'article 28.04 a) i). Ainsi, l'employé pourra effectuer un choix parmi ceux proposés par la Société pour une période de quarante (40) heures (lundi au vendredi).

Malgré ce qui précède, et ce, en respectant l'ancienneté du titre d'emploi concerné, cinquante pour cent (50 %) du nombre d'employés en surcroît pourront bénéficier du paragraphe précédent et l'autre cinquante pour cent (50 %) devront travailler sur l'horaire du surcroît.

À défaut, la Société peut forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement, par ordre inverse d'ancienneté à la direction de l'entretien pour combler le surcroît pour une période de quarante (40) heures (lundi au vendredi). Malgré ce qui précède, tant et aussi longtemps que le surcroît perdure, la Société affichera ledit surcroît en temps supplémentaire et permettra aux employés qui ont inscrit leur nom sur la liste des volontaires d'effectuer le temps supplémentaire sans pour autant mettre fin à la mutation temporaire.

Lorsque la Société mute temporairement un employé conformément à la présente étape, celle-ci s'engage à afficher du surcroît de travail pour une période de dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la mutation temporaire.

28.07 SECTION 1 – VACANCES

- a) Le nombre maximal d'employés autorisés à prendre des vacances en même temps durant l'année s'établit comme suit :

Périodes	Hull		Gatineau	
	Par centre	Section	Par centre	Section
• Les quatre (4) premières semaines de la période estivale	Max : 15%	20%	Max : 15%	20%
• Les neuf (9) semaines suivantes	Max : 30%	30%	Max : 30%	30%
• La dernière semaine de la période estivale	Max : 9 %	20%	Max : 9 %	20%
• Deux (2) semaines durant la période de la chasse, soit la première semaine de chasse à l'original (carabine) ainsi que la première semaine de chasse au chevreuil (carabine);	Max : 30 %	30%	Max : 30 %	30%
• Deux (2) semaines durant la période des fêtes;	Max : 30%	30%	Max : 30%	30%
• La semaine de relâche scolaire (février-mars);	Max : 30%	30%	Max : 30%	30%
• Toutes autres semaines de l'année	Max : 9%	20%	Max : 9%	20%

b) A

dve
nan
t
une
réd
ucti
on
sign
ifica
tive
du
per
son
nel
à
l'ent
reti
en,
les
part
ies

conviennent de se rencontrer afin de réévaluer les quanta prévus au présent alinéa.

- c) Les employés de la section 1 qui ont droit à trois (3) semaines et plus de vacances les choisissent de la façon suivante :
- i) Lors du premier tour : L'employé peut prendre deux (2) semaines consécutives dans la période estivale et les autres semaines en dehors de cette période. Malgré ce qui précède, les employés peuvent attendre au deuxième (2^e) tour pour prendre leurs troisième (3^e), quatrième (4^e), cinquième (5^e), sixième (6^e) et septième (7^e) semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.
 - ii) Lors du deuxième tour : l'employé doit choisir la balance de ses semaines de vacances.
 - iii) Lors du troisième tour : l'employé doit choisir la balance de ses journées additionnelles.
 - iv) Tout employé à la direction de l'entretien qui a droit à quatre (4) semaines de vacances et plus peut prendre l'équivalent de quarante (40) heures en bloc minimal de quatre (4) heures, et ce, à titre de vacances.

- v) La prise de vacances en heure doit faire l'objet d'une autorisation du supérieur immédiat, elle doit être prise à l'intérieur des journées disponibles dans l'affectation de vacances.
- vi) Le bloc de vacances est octroyé à l'employé suivant la règle du premier arrivé, premier servi. Si deux (2) employés de la section 1 formulent une demande la même journée pour la même date, le bloc de vacances est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté à la direction de l'entretien.
- vii) Malgré ce qui précède, les employés peuvent reporter un maximum de quarante (40) heures à l'année suivante.

28.08 SECTION 1 – LISTE DES VOLONTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

- a) L'employé qui souhaite effectuer du temps supplémentaire pour une journée ou une période donnée (0 h à 23 h 59) doit compléter le formulaire prévu à cet effet. Ce formulaire est disponible dans le système de gestion du temps des employés, et ce, pour un minimum de sept (7) jours à l'avance. Il devra notamment indiquer son nom, l'heure à laquelle il est disponible pour commencer le travail en temps supplémentaire et l'heure la plus tard de fin que celui-ci désire terminer ainsi que le Centre de transport et le ou les titres d'emploi dans lesquels il est habilité et désire faire du temps supplémentaire.
- b) Il est entendu que tous les employés inscrits sur la liste d'admissibilité ou la liste de remplacement du titre d'emploi peuvent mettre leur nom sur la liste des volontaires y compris ceux en congé hebdomadaire et ceux en vacances.
- c) Le représentant de la Société doit se placer au début du temps supplémentaire afin de l'attribuer. Il doit alors vérifier les employés qui se sont inscrits dans les plages correspondantes au temps supplémentaire à attribuer.
- d) Le représentant de la Société doit, dans la mesure du possible, lorsqu'il rejoint les employés conformément aux articles de temps supplémentaire prévus aux articles 28.05 et 28.06, indiquer la durée prévue du temps supplémentaire.
- e) Lorsque l'employé de la section effectue du temps supplémentaire et quitte volontairement le travail, celui-ci est exclu de la liste des volontaires pour la journée de travail. Cependant, si le travail demandé est terminé, l'employé doit être considéré de nouveau pour effectuer du temps supplémentaire, et ce, conformément aux articles 28.05 et 28.06.

28.09 SECTION 1 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE FORCÉ

Lorsqu'un employé est forcé de rester au travail en temps supplémentaire conformément à cet article et qu'à la suite de ce travail en temps supplémentaire il lui est impossible de retourner chez lui par le moyen de transport qu'il utilise normalement, la Société pourra lui fournir le transport pour le retour chez lui ou lui verser une allocation de taxi sur présentation de pièces justificatives.

Lorsqu'un employé est forcé conformément aux règles prévues à cet article celui-ci est véhiculé par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de son horaire de travail.

28.10 SECTION 1 – SITUATION D'URGENCE

Lors d'urgence, l'employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté de titre d'emploi.

- a) Tout employé requis d'intervenir par téléphone sans déplacement en cas d'urgence ou pour effectuer une intervention urgente en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour la durée de son intervention avec un minimum d'une (1) heure au taux du temps supplémentaire. Si l'intervention téléphonique sans déplacement est pour une durée supérieure à une (1) heure, il est rémunéré pour une durée minimale de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire.
- b) Tout employé requis de se présenter au travail en cas d'urgence ou pour effectuer une réparation spéciale en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire.

28.11 SECTION 1 – BESOINS OPÉRATIONNELS

Pour les besoins opérationnels dans chacun des centres de transport, et ce, pour chaque quart de travail, lorsqu'il y aura cinquante pour cent (50 %) et moins des employés prévus à l'affectation régulière dans les titres d'emploi de mécanicien machinerie fixe-immeuble, la Société pourra, à sa discrétion, offrir aux employés de l'autre centre de transport et ce, par ancienneté du titre d'emploi concerné, la possibilité d'être transféré afin d'effectuer leur travail régulier. Advenant que le nombre de volontaires soit insuffisant pour les besoins opérationnels désignés par la Société, celle-ci pourra forcer le nombre d'employés requis, et ce, par ordre inverse d'ancienneté. Le cas échéant, ceux-ci seront véhiculés par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de leur horaire de travail.

ARTICLE 29 SECTION 2 – MÉTIERS

29.01 La section est composée des titres d'emploi suivants :

Section 2 (métiers):

- Mécaniciens classe II – général
- Mécaniciens classe II – carrosserie
- Mécaniciens classe II – hydraulique et freins
- Préposés à la lubrification et à la prévention
- Volants – métiers (8 postes maximum)

29.02 SECTION 2 - PROMOTION ET MUTATION DANS UN POSTE

Chaque fois qu'un poste devient vacant, la Société bénéficie d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la vacance pour décider si elle abolira le poste vacant.

Pendant le délai de quatre-vingt-dix (90) jours, la Société peut remplacer le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 29.04 de la convention collective.

Pendant le délai de quatre-vingt-dix (90) jours, lorsque la Société décide de combler le poste vacant, elle devra dans les trente (30) jours ouvrables suivants sa décision, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

Lorsque la Société désire le combler, ou chaque fois qu'un nouveau poste est créé, la Société procédera de la façon suivante :

- a) La Société affiche un avis de concours, cet avis doit indiquer les exigences normales du titre d'emploi. L'avis doit être affiché à l'endroit convenu entre la Société et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur intérêt à poser leur candidature au poste affiché.
- b) À l'occasion de tout affichage, la Société communiquera par courriel ou par téléphone si l'employé ne possède pas d'adresse courriel, avec les employés en absence autorisée qui auront informé la Direction des ressources humaines avant leur départ, de leur intérêt à toute promotion ou mutation. Afin que les courriels leur soient acheminés, ils devront remplir un formulaire indiquant leur adresse courriel. L'employé qui souhaite déposer sa candidature peut alors répondre au courriel en indiquant son intérêt pour le poste et sa candidature sera alors considérée pour ledit poste. L'employé qui ne possède pas d'adresse courriel devra laisser le numéro de téléphone où il peut être rejoint durant son absence. L'employé peut alors mandater une autre personne pour poser sa candidature en son nom. Une photocopie ou un courriel avec le formulaire signé sera remis à l'employé après sa signature.
- c) Tous les employés qui détiennent un diplôme d'études professionnelles en mécanique diesel ou en mécanique de véhicules lourds sont présumés rencontrer les exigences normales des titres d'emploi suivants :

- Mécanicien classe II - général
- Mécanicien classe II - carrosserie
- Mécanicien classe II – hydraulique et freins
- Préposé à la lubrification et à la prévention
- Volant métier

Malgré ce qui précède, afin de pouvoir effectuer un la tâche de préposé à la lubrification et à la prévention, les employés doivent détenir leur carte du programme d'entretien préventif (PEP).

- d)** Sauf dans les cas d'adaptation, afin de combler les postes vacants ou nouvellement créés, la Société offrira le poste parmi les employés réguliers ayant postulé, par ancienneté à la direction de l'entretien aux employés qui détiennent les exigences du titre d'emploi concerné.
- e)** À défaut d'avoir comblé le poste conformément au paragraphe précédent, le poste sera offert dans l'ordre et de la façon suivante :
- i)** Au volant métier avec un statut temporaire ayant le plus grand nombre d'heures travaillées dans sa section à la direction de l'entretien et ayant l'un des diplômes mentionnés au paragraphe c) et ce, au début de la période d'affichage.
 - ii)** Malgré ce qui précède, lorsque deux employés ont le même nombre d'heures travaillées, l'employé ayant le matricule le moins élevé obtiendra le poste.
- f)** À défaut de candidat rencontrant les exigences normales du poste dans l'unité de négociation pour combler des postes réguliers, la Société sera libre de remplir le poste par toute autre personne. Et ce, en procédant à l'affichage d'un nouveau concours ouvert à tous.
- g)** Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste et ne sera discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste.
- h)** Le défaut de demander une promotion ou une mutation dans un poste ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou mutation dans un poste ultérieure.
- i)** La Société doit dans les trente (30) jours ouvrables de la création d'un nouveau poste-procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

29.03 SECTION 2 – HORAIRES

a) Les horaires de travail des employés de la section 2 sont répartis de la façon suivante :

QUART	JOUR		SOIR	NUIT	FIN DE SEMAINE		JOUR	SOIR	NUIT
	5/2	5/2	5/2	5/2	V-S-D	S-D-L	4/3*	4/3*	4/3*
HORAIRE APPLICABLE :	1 7 h 30 à 16 h	2 6 h à 14 h 30	3 14 h à 22 h	4 22 h à 6 h	5 8 h à 20 h 15	6 20 h à 8 h 15	7 6 h à 15 h 59	8 14 h à 23 h 59	9 20 h à 5 h 59
Titres d'emploi									
Mécaniciens classe II – général		X (F)	X	X	X	X	X	X	X
Mécaniciens classe II – carrosserie		X (F)	X	X	X	X	X	X	X
Mécaniciens classe II – hydraulique et freins		X (F)	X	X			X		
Préposés à la lubrification et à la prévention		X	X	X	X	X	X		
Volant métier	X		X	X					
PAUSES 1	15 minutes AM	15 minutes AM	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
PAUSES 2	15 h 45 et 16 h	14 h 15 et 14 h 30	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
REPAS (Non rémunéré de jour/ rémunéré de soir et nuit)	12 h à 12 h 30	10 h 30 à 11 h	18 h 30 à 19 h	2 h à 2 h 30	12 h 30 à 13 h 00	24 h 30 à 1 h	10 h 30 à 11 h	18 h 30 à 19 h	24 h 30 à 1 h
Repas 2 (15 minutes rémunérées/30 minutes)	N/A	N/A	N/A	N/A	17 h 30 à 18 h	5 h 30 à 6 h	N/A	N/A	N/A
* Quart rémunéré 9 h 59									

b) Malgré l'horaire établi, les employés bénéficient d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 9 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau, avec les restrictions suivantes :

- i) Seuls les employés déterminés à l'affectation qui travaillent sur l'horaire 5/2 du quart de jours bénéficient de l'horaire flexible;
- ii) Maximum cinq (5) des mécaniciens classe II – général doivent débiter leur quart de travail à 6 h;
- iii) Il y aura un minimum de huit (8) mécaniciens classe II - général sur le quart de jour la fin de semaine;
- iv) La Société peut, pour répondre aux besoins du service, annuler le programme d'horaires flexibles. Avant d'annuler le programme d'horaires flexibles, la Société doit consulter le Syndicat.

Si après avoir consulté le Syndicat, la Société maintient sa décision d'annuler le programme d'horaires flexibles, elle doit donner au Syndicat et aux employés concernés un préavis de deux (2) semaines;

- v) Le programme d'horaires flexibles ne peut être retiré à un employé pour des raisons disciplinaires;
 - vi) Sous réserve du paragraphe précédent, les employés qui bénéficient des horaires flexibles établissent leur horaire de travail eux-mêmes en respectant les paramètres suivants :
 - 1) La période de présence quotidienne au travail (8 h 30) doit se situer entre 6 h et 17 h 30;
 - 2) Une période obligatoire de repas de trente (30) minutes non rémunérées doit être prise entre 11 h et 13 h;
 - 3) Une pause obligatoire doit être prise dans la première moitié du quart de travail et l'autre pause est fixée quinze (15) minutes avant la fin du quart de travail;
 - 4) La pause a.m. peut être prise à 9 h ou à 10 h et la pause p.m. à 14 h ou 15 h;
 - vii) Malgré ce qui précède, pour les employés de la section 2, les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat;
 - viii) Le contrôle de temps se fait par un système de gestion de la présence. Dès son arrivée au travail, l'employé doit communiquer avec son contremaître pour obtenir son travail;
 - ix) Le travail en temps supplémentaire est attribué selon l'horaire normal;
 - x) Lors de sessions de formation, l'employé reprend l'horaire normal.
- c) Sous réserve de l'article 27.02 c) 2^e alinéa de la convention, à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si à la suite d'une situation imprévue un employé se présente au travail et que son horaire est modifié, celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois (3) heures. À défaut de travail d'au moins trois (3) heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois heures au taux du salaire régulier.

29.04 SECTION 2 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

- a) **Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de quarante (40) heures, du lundi au dimanche inclusivement**
 - i) Afin de déterminer la durée du remplacement à être effectué, la Société doit se placer au moment où elle est informée de l'absence et appliquera les dispositions du présent article en fonction de la durée de l'absence restante.

Malgré ce qui précède lorsque la Société est informée d'une absence pour une durée de quarante (40) heures le lundi, elle doit appliquer les dispositions du paragraphe b) concernant les absences d'une durée de moins de quarante (40) heures.

- ii) La Société affiche au plus tard à minuit le mercredi l'horaire de travail pour la semaine suivante ou le jeudi si le lundi est un jour chômé et payé.
- iii) Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de quarante (40) heures prévues à l'affectation hebdomadaire, du lundi au dimanche, elle offre dans un premier temps le remplacement (meilleur horaire incluant horaire flexible) par ancienneté aux employés du même titre d'emploi et du même centre de transport.
- iv) Malgré ce qui précède, les employés du même titre d'emploi pourront compléter le formulaire lequel est situé à l'annexe « R » troisième étape à la présente, lors de chaque affectation afin d'indiquer leurs priorités à remplacer en y indiquant le centre de transport, et ce, conformément au présent article. L'employeur s'engage à octroyer les remplacements, et ce, en respectant, dans la mesure du possible, les priorités exprimées par les employés.

Malgré le paragraphe précédent, l'employé peut modifier le choix de ses priorités de remplacement en complétant le formulaire disponible à cet effet au bureau des contremaîtres, et ce, au plus tard le lundi précédant l'horaire de la semaine suivante. La Société s'engage à remettre une copie du changement effectué par l'employé qui en fait la demande lors de la même journée du changement, dans la mesure où l'employé a complété et remis son formulaire à son contremaître dans les trois (3) premières heures de son quart de travail.

- v) Dans un deuxième temps, lorsque la Société décide de remplacer du lundi au dimanche inclusivement de la semaine suivante, le remplacement est octroyé à l'employé volant métier temporaire qui a manifesté son intérêt exprimé selon l'annexe « R ».
 - vi) Lors de chaque affectation, les volants métiers avec un statut temporaire expriment leur intérêt d'horaire sur l'annexe « R » en indiquant en ordre de priorité leur choix d'horaires et de centre de transport. Malgré ce qui précède, l'employé peut modifier ses préférences en cours d'affectation.
 - vii) Les affectations hebdomadaires sont attribuées en tenant compte, dans la mesure du possible, des intérêts manifestés par les volants métiers avec un statut temporaire.
 - viii) À moins de situations inconnues au moment de l'attribution des horaires de travail l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée après l'affichage.
 - ix) La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.
- b) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de moins de quarante (40) heures du lundi au dimanche**

Lorsqu'un poste à la direction de l'entretien est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de moins de quarante (40) heures, le remplacement est laissé à la discrétion de

la Société et elle peut demander à un volant métier ou un volant métier avec un statut temporaire qui est dans le même centre et sur le même quart d'effectuer la tâche.

Malgré ce qui précède, lorsque la Société décide d'obtenir une ressource supplémentaire, elle peut remplacer le poste, de la façon suivante :

- i) La journée où elle est avisée d'une absence, la Société peut combler l'absence en temps supplémentaire conformément à l'article 29.05 de la convention collective.
- ii) Lorsque la Société offre un remplacement, elle indique, dans la mesure du possible, à l'employé la durée probable de celui-ci.
- iii) La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

29.05 SECTION 2 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

À l'exception des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le temps supplémentaire est facultatif pour les employés. Le temps supplémentaire est offert, selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier du même titre d'emploi, du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste de volontaire et qui est également inscrit sur la liste multitâche du centre où le temps supplémentaire est requis, et ce, par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Étape 3 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier d'un autre centre de transport du même titre d'emploi qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires et qui est également inscrit sur la liste multitâche du centre où le temps supplémentaire est requis, et ce, par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Avant de passer à l'étape 5, la Société, selon les besoins du service, fractionne ou offre partiellement le temps supplémentaire, et ce, par ancienneté où le temps supplémentaire est requis aux employés du même centre de transport, qui ont mis leur nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qu'ils ne sont disponibles que pour effectuer une partie du quart.

Étape 5 : À défaut, elle force le volant métier avec un statut temporaire ayant le moins grand nombre d'heures travaillées à la direction de l'entretien, qui est déjà au travail au moment où la Société

est informée de l'absence, à faire tout le quart. La Société peut faire effectuer le temps supplémentaire partiellement.

Étape 6 : À défaut, elle peut forcer l'employé volant métier avec un statut temporaire qui n'est pas au travail, et ce, par ordre inverse d'heures travaillées à la direction de l'entretien, à effectuer le quart ou en partie. Il est entendu que le représentant de la Société doit contacter l'employé au numéro de téléphone qu'il a laissé afin d'être rejoint. Par conséquent, lorsque l'employé n'est pas joignable, le contremaître passe à l'employé suivant et ainsi de suite. De plus, la Société paie un montant équivalent à deux (2) heures au taux régulier.

Il est entendu que le terme « déjà au travail » signifie l'employé qui termine à la même heure que l'heure où le temps supplémentaire doit commencer.

29.06 SECTION 2 – SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Lors d'un surcroît de travail qui doit être offert en temps supplémentaire, la Société offre le temps supplémentaire selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi et du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Et qui est également inscrit sur la liste multitâche. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Étape 3 : Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi et d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Et qui est également inscrit sur la liste multitâche. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Étape 5 : Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui a déjà occupé le titre d'emploi. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Pour être éligible afin d'effectuer le surcroît, l'employé doit s'inscrire dans les titres d'emploi de son choix sur l'annexe « R » (4^e étape), au moment de son choix d'affectation pour l'année à venir. L'employé doit avoir occupé le titre d'emploi dans les douze (12) derniers mois précédant l'inscription sur la liste. L'article 26.06 de la convention n'est pas applicable aux employés qui occuperont le poste conformément à cette étape.

Étape 6 : Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui a déjà occupé le titre d'emploi. Les

services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Pour être éligible afin d'effectuer le surcroît, l'employé doit s'inscrire dans les titres d'emploi de son choix sur l'annexe « R » (4^e étape), au moment de son choix d'affectation pour l'année à venir. L'employé doit avoir occupé le titre d'emploi dans les douze (12) derniers mois précédant l'inscription sur la liste. L'article 26.06 de la convention n'est pas applicable aux employés qui occuperont le poste conformément à cette étape.

29.07 SECTION 2 – VACANCES

- a) Le nombre maximal d'employés de la section 2 autorisés à prendre des vacances en même temps durant l'année s'établit comme suit :

Périodes	Hull		Gatineau	
	Par centre	Section	Par centre	Section
• Les quatre (4) premières semaines de la période estivale	Max : 15 %	15 %	Max : 15 %	15 %
• Les neuf (9) semaines suivantes	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %
• La dernière semaine de la période estivale	Max : 9 %	15 %	Max : 9 %	15 %
• Deux (2) semaines durant la période de la chasse, soit la première semaine de chasse à l'original (carabine) ainsi que la première semaine de chasse au chevreuil (carabine);	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %
• Deux (2) semaines durant la période des fêtes;	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %
• La semaine de relâche scolaire (février-mars);	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %
• Toutes autres semaines de l'année	Max : 9 %	15 %	Max : 9 %	15 %

Restrictions supplémentaires suivantes:

Advenant une réduction significative du personnel à l'entretien, les parties conviennent de se rencontrer afin de réévaluer les quanta prévus au présent alinéa.

- b) Les employés de la section 2 qui ont droit à trois (3) semaines et plus de vacances les choisissent de la façon suivante :
- i) Lors du premier tour : L'employé peut prendre deux (2) semaines consécutives dans la période estivale et les autres semaines en dehors de cette période. Malgré ce qui précède, les employés peuvent attendre au deuxième (2^e) tour pour prendre leurs troisième (3^e), quatrième (4^e),

cinquième (5^e), sixième (6^e) et septième (7^e) semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.

- ii) Lors du deuxième tour : l'employé doit choisir la balance de ses semaines de vacances.
- iii) Lors du troisième tour : l'employé doit choisir la balance de ses journées additionnelles. Le volant métier avec un statut temporaire peut alors choisir ses vacances compte tenu des espaces libres.
- iv) Tout employé à la direction de l'entretien qui a droit à quatre (4) semaines de vacances et plus peut prendre l'équivalent de quarante (40) heures en bloc minimal de quatre (4) heures, et ce, à titre de vacances.

La prise de vacances en heure doit faire l'objet d'une autorisation du supérieur immédiat, elle doit être prise à l'intérieur des journées disponibles dans l'affectation de vacances.

- v) Le bloc de vacances est octroyé à l'employé suivant la règle du premier arrivé, premier servi. Si deux (2) employés de la section 2 forment une demande la même journée pour la même date, le bloc de vacances est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté à la direction de l'entretien.
- vi) Malgré ce qui précède, les employés peuvent reporter un maximum de quarante (40) heures à l'année suivante.

29.08 SECTION 2 – LISTE DES VOLONTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

- a) L'employé qui souhaite effectuer du temps supplémentaire pour une journée ou une période donnée (0 h à 23 h 59) doit compléter le formulaire prévu à cet effet. Ce formulaire est disponible dans le système de gestion du temps des employés, et ce, pour un minimum de sept (7) jours à l'avance. Il devra notamment indiquer son nom, l'heure à laquelle il est disponible pour commencer le travail en temps supplémentaire et l'heure la plus tard de fin que celui-ci désire terminer ainsi que le Centre de transport et le ou les titres d'emploi dans lesquels il est habilité et désire faire du temps supplémentaire.
- b) Il est entendu que tous les employés peuvent mettre leur nom sur la liste des volontaires y compris ceux en congé hebdomadaire et ceux en vacances.
- c) Le représentant de la Société doit se placer au début du temps supplémentaire afin de l'attribuer. Il doit alors vérifier les employés qui se sont inscrits dans les plages correspondantes au temps supplémentaire à attribuer.
- d) Le représentant de la Société doit, dans la mesure du possible, lorsqu'il rejoint les employés conformément aux articles de temps supplémentaire prévus aux articles 29.05 et 29.06 indiquer la durée prévue du temps supplémentaire.
- e) Lorsque l'employé de la section effectue du temps supplémentaire et quitte volontairement le travail, celui-ci est exclu de la liste des volontaires pour la journée de travail. Cependant, si le travail demandé est terminé, l'employé doit être considéré de nouveau pour effectuer du temps supplémentaire, et ce, conformément aux articles 29.05 et 29.06.

29.09 SECTION 2 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE FORCÉ

Lorsqu'un employé est forcé de rester au travail en temps supplémentaire conformément à cet article et qu'à la suite de ce travail en temps supplémentaire il lui est impossible de retourner chez lui par le moyen de transport qu'il utilise normalement, la Société pourra lui fournir le transport pour le retour chez lui ou lui verser une allocation de taxi sur présentation de pièces justificatives.

Lorsqu'un employé est forcé conformément aux règles prévues à cet article celui-ci est véhiculé par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de son horaire de travail.

29.10 SECTION 2 – SITUATION D'URGENCE

Lors d'urgence, l'employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté de titre d'emploi.

- a) Tout employé requis d'intervenir par téléphone sans déplacement en cas d'urgence ou pour effectuer une intervention urgente en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour la durée de son intervention avec un minimum d'une (1) heure au taux du temps supplémentaire. Si l'intervention téléphonique sans déplacement est pour une durée supérieure à une (1) heure, il est rémunéré pour une durée minimale de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire.
- b) Tout employé requis de se présenter au travail en cas d'urgence ou pour effectuer une réparation spéciale en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire.

29.11 SECTION 2 – VOLANT MÉTIER

- a) Il y aura un maximum de huit (8) postes dans le titre d'emploi de volants métier avec la répartition suivante :
 - i) Deux (2) postes volants métiers sur l'horaire 1 de jour
 - ii) Trois (3) postes volants métiers sur l'horaire 3 de soir
 - iii) Trois (3) postes volants métiers sur l'horaire 4 de nuit
- b) Le titre d'emploi de volant métier est réputé effectué les tâches des titres d'emplois suivants :
 - Mécaniciens classe II – générale
 - Mécaniciens classe II – carrosserie
 - Mécaniciens classe II – hydrauliques et freins
 - Préposé à la lubrification et à la prévention
- c) Le contremaître détermine, lors de chaque quart, le travail qui doit être effectué par le volant métier.
- d) Lors de chaque affectation, les détenteurs du titre de volant métier expriment leur intérêt de remplacement en indiquant en ordre de priorité leur choix de centre de transport. Malgré ce qui précède, l'employé peut modifier ses préférences en cours d'affectation.

- e) Les quarts de travail des volants métiers (jour-soir-nuit) ne peuvent être modifiés pendant une affectation.
- f) Les affectations hebdomadaires des volants métiers sont attribués par ancienneté du titre d'emploi en tenant compte, dans la mesure du possible, des intérêts manifestés par les volants métiers.
- g) Les affectations hebdomadaires des volants métiers sont affichés au plus tard à minuit le mercredi de chaque semaine ou le jeudi si le mercredi est un jour chômé et payé.
- h) À moins de situations inconnues au moment de l'attribution des affectations hebdomadaires les horaires de travail et le centre de transport des volants métiers ne peuvent être modifiés après leur affichage.

29.12 SECTION 2 – LISTE DE VOLONTAIRES MULTITÂCHES

- a) Lors de chaque affectation, les employés de la section 2 peuvent s'inscrire sur la liste de volontaire multitâche, tel que prévu à l'annexe « R », selon les conditions suivantes :
- b) Les employés doivent s'engager pour une période de trois (3) ans à compter de leur inscription.
- c) Les employés inscrits sur la liste accompliront à la demande de l'employeur les tâches suivantes :
 - Mécaniciens classe II – générale
 - Mécaniciens classe II – carrosserie
 - Préposé à la lubrification et à la prévention
- d) Les employés inscrits sur la liste doivent détenir un diplôme d'études professionnelles en mécanique diesel ou en mécanique de véhicules lourds afin d'effectuer une des tâches indiquées dans cet article.
- e) En cas d'absence de volontaires, la Société forcera, par ordre inverse d'ancienneté jusqu'à vingt-six pour cent (26 %) du nombre total des employés de la section 2 à s'inscrire sur la liste de volontaire.
- f) Les employés inscrits sur la liste multitâches bénéficieront d'une prime multitâche équivalente à 1,00 \$ de l'heure et pour les préposés à la lubrification, cette prime sera ajustée pour être équitable à la prime-versée aux autres titres d'emploi. Ces primes sont prévues à l'annexe « C ».

Cette prime sera applicable au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention collective (période estivale non comprise dans ce délai conformément à l'article 10.09 c)) ou après avis officiel au syndicat

- g) Les employés inscrits sur la liste multitâche seront formés par ordre inverse d'ancienneté.

29.13 SECTION 2 – BESOINS OPÉRATIONNELS

Pour les besoins opérationnels dans chacun des centres de transport et ce, pour chaque quart de travail, lorsqu'il y aura cinquante pour cent (50 %) et moins des employés prévus à l'affectation régulière dans les titres d'emploi de Mécanicien classe II général, la Société pourra, à sa discrétion, offrir aux employés de

l'autre centre de transport et ce, par ancienneté du titre d'emploi concerné, la possibilité d'être transféré afin d'effectuer leur travail régulier. Advenant que le nombre de volontaires soit insuffisant pour les besoins opérationnels désignés par la Société, celle-ci pourra forcer le nombre d'employés requis, et ce, par ordre inverse d'ancienneté. Le cas échéant, ceux-ci seront véhiculés par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de leur horaire de travail.

ARTICLE 30 SECTIONS 3 – SUPPORTS

30.01 La section est composée des titres d'emploi suivants :

Section 3 (supports)

- Préposés à l'entretien des véhicules
- Manœuvre – lavage de pièces
- Manœuvre – intérieur et extérieur au garage
- Magasiniers
- Préposés aux pneus
- Volants – support (8 postes maximum)
- Concierge

30.02 SECTION 3 - PROMOTION ET MUTATION DANS UN POSTE

Chaque fois qu'un poste devient vacant, la Société bénéficie d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la vacance pour décider si elle abolira le poste vacant.

Pendant le délai de quatre-vingt-dix (90) jours, la Société peut remplacer le poste vacant selon la procédure prévue à l'article 30.04 de la convention.

Pendant le délai de quatre-vingt-dix (90) jours, lorsque la Société décide de combler le poste vacant, elle devra dans les trente (30) jours ouvrables suivants sa décision, procéder à la nomination et à l'entrée en fonction de l'employé.

Lorsque la Société désire le combler ou chaque fois qu'un nouveau poste est créé, la Société procédera de la façon suivante :

- a) La Société affiche un avis de concours, cet avis doit indiquer les exigences normales du titre d'emploi. L'avis doit être affiché à l'endroit convenu entre la Société et le Syndicat pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur intérêt à poser leur candidature au poste affiché.
- b) À l'occasion de tout affichage, la Société communiquera par courriel ou par téléphone si l'employé ne possède pas d'adresse courriel, avec les employés en absence autorisée qui auront informé la Direction des ressources humaines avant leur départ, de leur intérêt à toute promotion ou mutation. Afin que les courriels leur soient acheminés, ils devront remplir un formulaire indiquant leur adresse courriel. L'employé qui souhaite déposer sa candidature peut alors répondre au courriel en indiquant son intérêt pour le poste et sa candidature sera alors considérée pour ledit poste. L'employé qui ne possède pas d'adresse courriel devra laisser le numéro de téléphone où il peut être rejoint durant son absence. L'employé peut alors mandater une autre personne pour poser sa candidature en son nom. Une photocopie ou un courriel avec le formulaire signé sera remis à l'employé après sa signature.
- c) Pour les postes de concierges qui sont avec concours, les règles de dotation prévues à l'article 28.02 s'appliquent.

- d) Tous les employés sont présumés rencontrer les exigences normales des titres d'emploi suivants:
- Préposé à l'entretien des véhicules
 - Préposé aux pneus
 - Manœuvre – intérieur et extérieur au garage
 - Manœuvre – lavage de pièces
 - Magasinier
 - Préposé aux abris
 - Volant support
- e) Sauf dans les cas d'adaptation, afin de combler les postes vacants ou nouvellement créés, la Société offrira le poste par ancienneté à la direction de l'entretien aux employés réguliers ayant postulé qui détiennent les exigences du titre d'emploi concerné.
- f) À défaut d'avoir comblé le poste conformément aux paragraphes précédents, le poste sera offert dans l'ordre et de la façon suivante :
- i) Au préposé à l'entretien des véhicules ayant un statut temporaire détenant le plus grand nombre d'heures travaillées, et ce, au début de la période d'affichage.
 - ii) Malgré ce qui précède, lorsque deux employés ont le même nombre d'heures travaillées, l'employé ayant le matricule le moins élevé obtiendra le poste.
- g) À défaut de candidat rencontrant les exigences normales du poste dans l'unité de négociation pour combler des postes réguliers, la Société sera libre de remplir le poste par toute autre personne. Et ce, en procédant à l'affichage d'un nouveau concours ouvert à tous.
- h) Aucun employé ne sera forcé d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste et ne sera discipliné, ni discriminé à cause de son refus d'accepter une promotion ou une mutation dans un poste.
- i) Le défaut de demander une promotion ou une mutation dans un poste ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute promotion ou mutation dans un poste ultérieure.
- j) La Société doit, dans les trente (30) jours ouvrables de la création d'un nouveau poste ou de la vacance dudit poste, procéder à la nomination et l'entrée en fonction de l'employé.

30.03 SECTION 3 – HORAIRES

a) Les horaires de travail des employés de la section 3 sont répartis de la façon suivante :

QUART	JOUR		SOIR			NUIT		FIN DE SEMAINE				JOUR	SOIR	NUIT
	5/2	5/2	5/2	5/2	5/2	5/2	5/2	V-S-D		V-S-D		4/3*	4/3*	4/3*
HORAIRE APPLICABLE :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	7 h 30 à 16 h	6 h à 14 h 30	14 h à 22 h	15 h à 23 h	18 h à 2 h	22 h à 6 h	23 h à 7 h	8 h à 20 h 15	20 h à 8 h 15	11 h à 23 h 15	23 h à 11 h 15	6 h à 15 h 59	14 h à 23 h 59	20 h à 5 h 59
Titres d'emploi														
Concierge		X (F)												
Préposé entretien des véhicules	X (F)			X	X		X			X	X			
Préposé aux pneus	X (F)		X				X					X		
Magasinier	X (F)	X	X				X		X					
Manœuvre lavage de pièces	X (F)		X									X		
Manœuvre intérieur et extérieur	X (F)		X											
Préposé aux abris	X													
Volant support	X			X			X	X	X					
PAUSES 1	15 minutes AM	15 minutes AM	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
PAUSES 2	15 h 45 et 16 h	14 h 15 et 14 h 30	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
REPAS (Non rémunéré de jour/ rémunéré de soir et nuit)	12 h à 12 h 30	10 h 30 à 11 h	18 h 30 à 19 h	19 h 30 à 20 h	22 h 30 à 23 h	2 h à 2 h 30	3 h 30 à 4 h	12 h 30 à 13 h 00	24 h 30 à 1 h	15 h 30 à 16 h	3 h 30 à 4 h	10 h 30 à 11 h	18 h 30 à 19 h	24 h 30 à 1 h
REPAS 2 15 minutes rémunérées/ 30 minutes	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	17h 30 à 18 h	5 h 30 à 6 h	20 h 30 à 21 h	8 h 30 à 9 h	N/A	N/A	N/A
* Quart rémunéré 9 h 59														

Il y aura un minimum d'un (1) préposé à l'entretien des véhicules sur le quart de jour la fin de semaine.

b) Horaires flexibles

- i) Pour l'horaire 1, malgré l'horaire établi, lorsqu'il y a deux magasiniers, un bénéficie d'un horaire flexible (lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau) entre 7 h 00 et 9 h 00 et le deuxième doit débiter à 6 h 00. Tant et aussi longtemps qu'il n'y a qu'un magasinier par centre de transport, il n'y aura pas d'horaire flexible.

- ii) Malgré l'horaire établi, les employés qui détiennent les postes de préposé à l'entretien des véhicules et qui sont affectés au lavage à la vapeur et lavage intérieur, le poste de manœuvre – intérieur et extérieur au garage ou le poste de manœuvre lavage de pièces, bénéficient d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 9 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau.

Malgré ce qui précède, les employés affectés au lavage à la vapeur et lavage intérieur, pourront être appelés à effectuer les tâches de préposés à l'entretien des véhicules afin de combler les besoins de l'employeur.

- iii) Le préposé à l'entretien des véhicules affecté responsable des fluides n'est pas assujéti à un horaire flexible.
- iv) Seuls les employés déterminés à l'affectation qui travaillent sur l'horaire 5/2 du quart de jours bénéficient de l'horaire flexible.
- v) Malgré l'horaire établi, le préposé aux pneus, bénéficie d'un horaire flexible (début du quart de travail entre 6 h et 8 h), lequel horaire est identifié avec un F dans le tableau.
- vi) La Société peut, pour répondre aux besoins du service, annuler le programme d'horaires flexibles. Avant d'annuler le programme d'horaires flexibles, la Société doit consulter le Syndicat. Si après avoir consulté le Syndicat, la Société maintient sa décision d'annuler le programme d'horaires flexibles, elle doit donner au Syndicat et aux employés concernés un préavis de deux (2) semaines.

Le programme d'horaires flexibles ne peut être retiré à un employé pour des raisons disciplinaires.

Sous réserve du paragraphe précédent, les employés qui bénéficient des horaires flexibles établissent leur horaire de travail eux-mêmes en respectant les paramètres suivants :

- 1) La période de présence quotidienne au travail (8 h 30) doit se situer entre 6 h et 17 h 30;
 - 2) Une période obligatoire de repas de trente (30) minutes non rémunérées doit être prise entre 11 h et 13 h;
 - 3) Une pause obligatoire doit être prise dans la première moitié du quart de travail et l'autre pause est fixée quinze (15) minutes avant la fin du quart de travail;
 - 4) La pause a.m. peut être prise à 9 h ou à 10 h et la pause p.m. à 14 h ou 15 h;
- vii) Malgré ce qui précède, pour les employés de la section 3, les moments de la prise des pauses et du repas peuvent être modifiés si l'employé a obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat;
 - viii) Le contrôle de temps se fait par un système de gestion de la présence. Dès son arrivée au travail, l'employé doit communiquer avec son contremaître afin d'obtenir son travail.
 - ix) Le travail en temps supplémentaire est attribué selon l'horaire normal;

- x) Lors de sessions de formation, l'employé reprend l'horaire normal.
- c) Sous réserve de l'article 27.02 c) 2^e alinéa de la convention, à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si à la suite d'une situation imprévue un employé se présente au travail et que son horaire est modifié, celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois (3) heures. À défaut de travail d'au moins trois (3) heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois (3) heures au taux du salaire régulier.

30.04 – SECTION 3 – POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

a) Liste de remplacement

- i) Lors de chaque affectation, l'employé manifeste son intérêt à être inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et ce, par centre de transport en complétant l'annexe « R » troisième (3^e) étape. La Société détermine, lors du début de l'exercice de chaque affectation, le nombre maximal d'employés inscrit sur la liste. Ce nombre ne peut être changé par la Société pendant ladite affectation. Malgré ce qui précède, lorsqu'un employé est nouvellement embauché, promu ou muté en cours d'affectation, celui-ci pourra modifier son annexe « R » afin de manifester à nouveau son intérêt à être inscrit sur les listes de remplacements.

Malgré ce qui précède, l'employé peut tout de même s'inscrire sur la liste de remplacement en surplus, et ce, même si le nombre maximal d'employés inscrit sur la liste a été atteint. Toutefois, cet employé sera considéré comme « substitut » aux employés inscrits.

La Société peut, à sa discrétion, faire appel à l'employé « substitut » par ordre d'ancienneté ou selon son rang, le cas échéant, sur la liste de remplacement en surplus, lorsque l'employé inscrit sur la liste de remplacement n'est pas disponible pour effectuer le remplacement. Dans ce cas, la Société ajoute le « substitut » à la liste de remplacement.

- ii) Sous réserve de l'alinéa iii), le choix de l'employé demeure valide pour toute la durée de l'affectation régulière.

Pour le titre d'emploi magasinier, le choix de l'employé demeure valide pour une durée de trois (3) ans.

- iii) Le nom de l'employé est retiré de la liste de remplacement d'un titre d'emploi dans les circonstances suivantes:

- 1) Lorsqu'après la période de formation prévue à l'article 24.04, un employé visé par un titre d'emploi prévu à l'article 30.01 n'a pas un rendement satisfaisant.

- 2) Lorsqu'un employé est visé par l'article 30.04 a) i);

- iv) La Société consent à fournir un (1) coffre d'outils aux employés des listes de remplacement

qui sont mutés temporairement à un poste, le cas échéant.

Les parties conviennent que le coffre est disponible pour l'employé durant une période maximale d'une (1) semaine.

b) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de quarante (40) heures, du lundi au dimanche inclusivement.

- i) Afin de déterminer la durée du remplacement à être effectué, la Société doit se placer au moment où elle est informée de l'absence et appliquera les dispositions du présent article en fonction de la durée de l'absence restante.

Malgré ce qui précède lorsque la Société est informée d'une absence pour une durée de quarante (40) heures le lundi, elle doit appliquer les dispositions du paragraphe c concernant les absences d'une durée de moins de quarante (40) heures.

- ii) La Société affiche au plus tard à minuit le mercredi l'horaire de travail pour la semaine suivante ou le jeudi si le lundi, mardi ou mercredi est un jour chômé et payé.

- iii) Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période de quarante (40) heures prévues à l'affectation hebdomadaire, du lundi au dimanche, elle offre dans un premier temps le remplacement (meilleur horaire incluant horaire flexible) par ancienneté aux employés du même titre d'emploi et dans le même centre de transport.

- iv) Malgré ce qui précède, les employés du même titre d'emploi pourront compléter le formulaire lequel est situé à l'annexe « R » troisième (3^e) étape à la présente, lors de chaque affectation afin d'indiquer leurs priorités à remplacer en y indiquant le centre de transport, et ce, conformément au présent article. L'employeur s'engage à octroyer les remplacements, et ce, en respectant, dans la mesure du possible, les priorités exprimées par les employés.

Malgré le paragraphe précédent, l'employé peut modifier le choix de ses priorités de remplacement en complétant le formulaire disponible à cet effet au bureau des contremaîtres, et ce, au plus tard le lundi précédant l'horaire de la semaine suivante. La Société s'engage à remettre une copie du changement effectué par l'employé qui en fait la demande lors de la même journée du changement, dans la mesure où l'employé a complété et remis son formulaire à son contremaître dans les trois (3) premières heures de son quart de travail.

- v) Dans un deuxième temps, lorsque la Société décide de remplacer du lundi au dimanche inclusivement de la semaine suivante, le remplacement est offert à l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui a manifesté son intérêt à effectuer un remplacement dans le centre de transport concerné et ce, selon son ancienneté à la direction de l'entretien ou selon son ancienneté pour les préposés à l'entretien des véhicules avec un statut temporaire.

- vi) Si personne n'accepte le remplacement, la Société pourra forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre inverse d'ancienneté à la direction de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.
- vii) Si personne ne peut être forcé en vertu du paragraphe précédent, la Société pourra forcer l'employé du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre inverse d'ancienneté de titre d'emploi.
- viii) La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

c) Poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de moins de quarante (40) heures du lundi au dimanche.

Lorsqu'un poste à la direction de l'entretien est temporairement dépourvu de son titulaire pour une période présumée de moins de quarante (40) heures, le remplacement est laissé à la discrétion de la Société et elle peut demander à un volant support qui est dans le même centre et sur le même quart d'effectuer la tâche.

Malgré ce qui précède, lorsque la Société décide obtenir une ressource supplémentaire, elle peut remplacer le poste, de la façon suivante :

- i) La journée où elle est avisée d'une absence, la Société peut combler l'absence en temps supplémentaire conformément à l'article 30.05 de la convention collective ou peut muter un employé volant support lorsque l'employé est sur le même horaire de travail, dans le même centre de transport.

Malgré ce qui précède si aucun volant support ne peut être muté la Société peut muter un employé de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné lorsque celui-ci est sur le même horaire, dans le même centre de transport, et ce, selon son ancienneté à la direction de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.

- ii) Au-delà de la première journée d'absence, lorsque la Société décide de remplacer, le remplacement sera offert aux employés, de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, du même centre de transport, et ce, selon son ancienneté à la direction de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.
- iii) Par la suite, le remplacement peut être offert à l'employé, de la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, du même centre de transport, et ce, selon son ancienneté à la direction de l'entretien ou selon son rang pour les employés temporaires.
- iv) Si, après avoir complété l'étape précédente, personne n'est disponible pour effectuer le remplacement, celui-ci peut être offert en temps supplémentaire, et ce, à tous les jours conformément à la procédure de temps supplémentaire prévu à cet article.
- v) Lorsque la Société offre un remplacement, elle indique, dans la mesure du possible, à l'employé la durée probable de celui-ci.

vi) La Société fournit au Syndicat, toutes les semaines, le rapport hebdomadaire des mutations.

30.05 SECTION 3 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

À l'exception des cas spécifiquement prévus à la présente convention collective, le temps supplémentaire est facultatif pour les employés.

Le temps supplémentaire est offert selon les étapes suivantes :

Étape 1 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier du même titre d'emploi, du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires du centre où le temps supplémentaire est requis et qui est inscrit sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Étape 3 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé régulier d'un autre centre de transport du même titre d'emploi qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis. Les services des employés réguliers sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre la totalité du temps supplémentaire à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom à la fois sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné, et ce, par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Avant de passer à l'étape 5, la Société peut selon les besoins du service, fractionner ou offrir partiellement le temps supplémentaire lorsque des employés ont mis leur nom sur la liste des volontaires et qu'ils ne sont disponibles que pour effectuer une partie du quart.

Étape 5 : À défaut, elle force le préposé à l'entretien des véhicules avec un statut temporaire ayant le moins grand nombre d'heures travaillées à la direction de l'entretien, qui est déjà au travail au moment où la Société est informée de l'absence, à faire tout le quart. La Société peut faire effectuer le temps supplémentaire partiellement.

Étape 6 : À défaut, elle peut forcer le préposé à l'entretien des véhicules avec un statut temporaire qui n'est pas au travail, et ce, par ordre inverse d'heures travaillées à la direction de l'entretien, à effectuer le quart ou en partie. Il est entendu que le représentant de la Société doit contacter l'employé au numéro de téléphone qu'il a laissé afin d'être rejoint. Par conséquent, lorsque l'employé n'est pas joignable, le contremaître passe à l'employé suivant et ainsi de suite. De plus, la Société paie un montant équivalent à deux (2) heures au taux régulier.

Il est entendu que les termes « déjà au travail » signifient l'employé qui termine à la même heure que l'heure où le temps supplémentaire doit commencer.

30.06 SECTION 3 - SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Lors d'un surcroît de travail qui doit être offert en temps supplémentaire, la Société offre le temps supplémentaire selon les étapes suivantes

Étape 1 : Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi et du même centre de transport où le temps supplémentaire est requis, qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 2 : Elle offre le surcroît à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires et qui est sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné. Les services des employés sont alors retenus en respectant l'ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Étape 3 : Elle offre le surcroît à l'employé régulier du même titre d'emploi, et d'un autre centre de transport où le temps supplémentaire est requis, qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté acquise dans le titre d'emploi.

Étape 4 : Elle offre le surcroît à l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste de remplacement du titre d'emploi concerné et qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Étape 5 : Elle offre à l'employé du même centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui a déjà occupé le titre d'emploi. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Pour être éligible afin d'effectuer le surcroît, l'employé doit s'inscrire dans les titres d'emploi de son choix sur l'annexe « R » (4^e étape), au moment de son choix d'affectation pour l'année à venir. L'employé doit avoir occupé le titre d'emploi dans les douze (12) derniers mois précédant l'inscription sur la liste. L'article 26.06 de la convention n'est pas applicable aux employés qui occuperont le poste conformément à cette étape.

Étape 6 : Elle offre le surcroît l'employé d'un autre centre de transport qui a inscrit son nom sur la liste des volontaires où le temps supplémentaire est requis et qui a déjà occupé le titre d'emploi. Les services des employés sont alors retenus par ordre d'ancienneté à la direction de l'entretien.

Pour être éligible afin d'effectuer le surcroît, l'employé doit s'inscrire dans les titres d'emploi de son choix sur l'annexe « R » (4^e étape), au moment de son choix d'affectation pour l'année à venir. L'employé doit avoir occupé le titre d'emploi dans les douze (12) derniers mois précédant l'inscription sur l'annexe. L'article 26.06 de la convention n'est pas applicable aux employés qui occuperont le poste conformément à cette étape.

Étape 7 : Lorsqu'un surcroît de travail survient à la direction de l'entretien, le surcroît est d'abord offert en temps supplémentaire conformément à l'article 30.06.

À défaut, il est offert aux employés réguliers du titre d'emploi concerné, et ce, par ancienneté de

titre d'emploi pour une période de quarante (40) heures (lundi au dimanche). À défaut, la Société offrira les postes temporairement dépourvus de leurs titulaires qui n'ont pas été remplacés conformément à l'article 30.04 b) ainsi que le surcroît de travail affiché par la Société aux employés ayant mis leur nom sur la liste de remplacement, conformément à l'article 30.04 a) i). Ainsi, l'employé pourra effectuer un choix parmi ceux proposés par la Société pour une période de quarante (40) heures (lundi au dimanche).

Malgré ce qui précède, et ce, en respectant l'ancienneté du titre d'emploi concerné, cinquante pour cent (50 %) du nombre d'employés en surcroît pourront bénéficier du paragraphe précédent et l'autre cinquante pour cent (50 %) devront travailler sur l'horaire du surcroît.

À défaut, la Société peut forcer l'employé ayant mis son nom sur la liste de remplacement, par ordre inverse d'ancienneté à la direction de l'entretien pour combler le surcroît pour une période de quarante (40) heures (lundi au dimanche). Lorsque le surcroît de travail à combler est sur un horaire de fin de semaine, les modalités de l'article 27.03 s'appliquent. Malgré ce qui précède, tant et aussi longtemps que le surcroît perdure, la Société affichera ledit surcroît en temps supplémentaire et permettra aux employés qui ont inscrit leur nom sur la liste des volontaires d'effectuer le temps supplémentaire sans pour autant mettre fin à la mutation temporaire.

Lorsque la Société mute temporairement un employé conformément à la présente étape, celle-ci s'engage à afficher du surcroît de travail pour une période de dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la mutation temporaire.

30.07 SECTION 3 - SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL - PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES VÉHICULES

Pour le poste de préposé à l'entretien des véhicules, lorsqu'un surcroît de travail survient, le surcroît de travail est comblé conformément à l'article 30.04 b) s'il est de quarante (40) heures et à l'article 30.04 c) s'il est de moins de quarante (40) heures. Lorsqu'il est comblé conformément à 30.04 b), la Société indique l'horaire de travail se rattachant au surcroît et la nature des tâches à effectuer. À défaut d'avoir été octroyé conformément au présent paragraphe, il est octroyé conformément à l'article 30.06.

30.08 SECTION 3 – VACANCES

- a) Le nombre maximal d'employés autorisés à prendre des vacances en même temps durant l'année s'établit comme suit :

Périodes	Hull		Gatineau	
	PAR CENTRE	PAR SECTION	PAR CENTRE	PAR SECTION
• Les quatre (4) premières semaines de la période estivale	Max : 15 %	15 %	Max : 15 %	15 %
• Les neuf (9) semaines suivantes	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %
• La dernière semaine de la période estivale	Max : 9 %	15 %	Max : 9 %	15 %
• Deux (2) semaines durant	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %

la période de la chasse, soit la première semaine de chasse à l'original (carabine) ainsi que la première semaine de chasse au chevreuil (carabine);				
• Deux (2) semaines durant la période des fêtes;	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %
• La semaine de relâche scolaire (février-mars);	Max : 30 %	30 %	Max : 30 %	30 %
• Toutes autres semaines de l'année	Max : 9 %	15 %	Max : 9 %	15 %

Restrictions supplémentaires suivantes :

Advenant une réduction significative du personnel à l'entretien, les parties conviennent de se rencontrer afin de réévaluer les quanta prévus au présent alinéa.

b) Les employés de la section 3 qui ont droit à trois (3) semaines et plus de vacances les choisissent de la façon suivante :

i) Lors du premier tour : L'employé peut prendre deux (2) semaines consécutives dans la période estivale et les autres semaines en dehors de cette période. Malgré ce qui précède, les employés peuvent attendre au deuxième (2^e) tour pour prendre leurs troisième (3^e), quatrième (4^e), cinquième (5^e), sixième (6^e) et septième (7^e) semaine, selon le cas, compte tenu des espaces libres.

ii) Lors du deuxième tour : l'employé doit choisir la balance de ses semaines de vacances.

iii) Lors du troisième tour : l'employé doit choisir la balance de ses journées additionnelles. Le préposé à l'entretien des véhicules avec un statut temporaire peut alors choisir ses vacances compte tenu des espaces libres.

iv) Tout employé à la direction de l'entretien qui a droit à quatre (4) semaines de vacances et plus peut prendre l'équivalent de quarante (40) heures en bloc minimal de quatre (4) heures, et ce, à titre de vacances.

La prise de vacances en heure doit faire l'objet d'une autorisation du supérieur immédiat, elle doit être prise à l'intérieur des journées disponibles dans l'affectation de vacances.

v) Le bloc de vacances est octroyé à l'employé suivant la règle du premier arrivé, premier servi. Si deux (2) employés de la section 3 formulent une demande la même journée pour la même date, le bloc de vacances est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté à la direction de l'entretien.

- vi) Malgré ce qui précède, les employés peuvent reporter un maximum de quarante (40) heures à l'année suivante.

30.09 SECTION 3 – LISTE DES VOLONTAIRES ET RAPPEL AU TRAVAIL

- a) L'employé qui souhaite effectuer du temps supplémentaire pour une journée ou une période donnée (0 h à 23 h 59) doit compléter le formulaire prévu à cet effet. Ce formulaire est disponible dans le système de gestion du temps des employés, et ce, pour un minimum de sept (7) jours à l'avance. Il devra notamment indiquer son nom, l'heure à laquelle il est disponible pour commencer le travail en temps supplémentaire et l'heure la plus tard de fin que celui-ci désire terminer ainsi que le Centre de transport et le ou les titres d'emploi dans lesquels il est habilité et désire faire du temps supplémentaire.

Il est entendu que tous les employés peuvent mettre leur nom sur la liste des volontaires y compris ceux en congé hebdomadaire et ceux en vacances.

- b) Le représentant de la Société doit se placer au début du temps supplémentaire afin de l'attribuer. Il doit alors vérifier les employés qui se sont inscrits dans les plages correspondantes au temps supplémentaire à attribuer.
- c) Le représentant de la Société doit, dans la mesure du possible, lorsqu'il rejoint les employés conformément aux articles de temps supplémentaire prévus aux articles 30.05 et 30.06, indiquer la durée prévue du temps supplémentaire.
- d) Lorsque l'employé de la section effectue du temps supplémentaire et quitte volontairement le travail, celui-ci est exclu de la liste des volontaires pour la journée de travail. Cependant, si le travail demandé est terminé, l'employé doit être considéré de nouveau pour effectuer du temps supplémentaire, et ce, conformément à l'article 30.05 et 30.06.

30.10 SECTION 3 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE FORCÉ

Lorsqu'un employé est forcé de rester au travail en temps supplémentaire conformément à cet article et qu'à la suite de ce travail en temps supplémentaire il lui est impossible de retourner chez lui par le moyen de transport qu'il utilise normalement, la Société pourra lui fournir le transport pour le retour chez lui ou lui verser une allocation de taxi sur présentation de pièces justificatives.

Lorsqu'un employé est forcé conformément aux règles prévues à cet article celui-ci est véhiculé par la Société d'un centre de transport à l'autre et le temps de déplacement est considéré comme du temps travaillé et doit être inclus à l'intérieur de son horaire de travail.

30.11 SECTION 3 – SITUATION D'URGENCE

Lors d'urgence, l'employeur offre le temps supplémentaire par ancienneté de titre d'emploi.

- a) Tout employé requis d'intervenir par téléphone sans déplacement en cas d'urgence ou pour effectuer une intervention urgente en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour la durée de son intervention avec un minimum d'une (1) heure au taux du temps supplémentaire. Si

l'intervention téléphonique sans déplacement est pour une durée supérieure à une (1) heure, il est rémunéré pour une durée minimale de trois (3) heures au taux du temps supplémentaire.

- b) Tout employé requis de se présenter au travail en cas d'urgence ou pour effectuer une réparation spéciale en dehors de ses heures normales de travail, sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire.

30.12 SECTION 3 – VOLANT SUPPORT

- a) Il y aura un maximum de cinq (5) postes dans le titre d'emploi de volant support avec la répartition suivante :

- i) Un (1) poste de volant support sur l'horaire 2 de jour.
- ii) Deux (2) postes de volants supports sur l'horaire 4 de soir.
- iii) Deux (2) postes de volants supports sur l'horaire 7 de nuit.

À la signature de la convention collective la Société pourra créer de nouveaux postes de volant support jusqu'à un maximum de 3, et ce, dans les horaires suivants, soit un de jour et deux à la discrétion de la Société la fin de semaine.

- b) Le titre d'emploi de volant support est réputé effectué les tâches des titres d'emplois suivants :
 - i) Préposé à l'entretien des véhicules
 - ii) Manœuvre lavage de pièces
 - iii) Manœuvre intérieur et extérieur au garage
 - iv) Préposé aux pneus
 - v) Concierge
 - vi) Magasinier
- c) Le contremaître détermine, lors de chaque quart, le travail qui doit être effectué par le volant support.
- d) Lors de chaque affectation, les détenteurs du titre de volant support expriment leur intérêt de remplacement en indiquant en ordre de priorité leur choix de centre de transport. Malgré ce qui précède, l'employé peut modifier ses préférences en cours d'affectation.
- e) Les quarts de travail des volants supports (jour-soir-nuit) ne peuvent être modifiés pendant une affectation.
- f) Les affectations hebdomadaires des volants supports sont attribuées par ancienneté du titre d'emploi en tenant compte, dans la mesure du possible, des intérêts manifestés par les volants métiers.
- g) Les affectations hebdomadaires des volants supports sont affichées au plus tard à minuit le mercredi de chaque semaine ou le jeudi si le lundi, mardi ou mercredi est un jour chômé et payé.
- h) À moins de situations inconnues au moment de l'attribution des affectations hebdomadaires les horaires de travail et le centre de transport des volants supports ne peuvent être modifiés après leur affichage.

ARTICLE 31 BONS DE REPAS

31.01 L'employé contraint à effectuer du travail supplémentaire se prolongeant au-delà de deux (2) heures d'un quart de travail reçoit un bon de repas de douze dollars (12,00 \$) à moins qu'il choisisse d'être libéré pour une période de deux (2) heures pour prendre son repas ou qu'il en ait été avisé la veille.

31.02 L'employé appelé à fournir du travail en dehors du territoire desservi par la Société reçoit une allocation de repas comme suit :

Déjeuner	15,00 \$ travail entre 5 h 01 et 11 h 00
Dîner	20,00 \$ travail entre 11 h 01 et 15 h 00
Souper	30,00 \$ travail entre 15 h 01 et 21 h 00

Les taux seront réajustés conformément à la politique concernant les frais de voyage des employés de la STO.

Le coût réel du coucher est remboursable sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 32 TITRES D'EMPLOI

32.01 Les titres d'emploi des employés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

32.02 Il appartient à la Société de créer de nouveaux titres d'emplois et de leur attribuer un salaire.

ARTICLE 33 EMBAUCHE D'EMPLOYÉS TEMPORAIRES

33.01 a) La Société se réserve le droit d'embaucher des employés temporaires, et ce, aux conditions suivantes :

i) Pour les préposés à l'entretien des véhicules temporaires : jusqu'à concurrence de 20 pour cent (20 %) de préposés à l'entretien des véhicules réguliers.

ii) Pour les volants métiers temporaires : jusqu'à concurrence de 20 pour cent (20 %) de mécaniciens classe II - général régulier.

b) Les employés temporaires seront tenus de payer les cotisations syndicales prévues à la convention.

c) À l'exception du titre d'emploi de concierge, les préposés à l'entretien des véhicules temporaires peuvent intégrer des listes de remplacements de la section 3.

Les volants métiers temporaires doivent demeurer dans leur section et ne peuvent intégrer les listes d'admissibilité et de remplacement des autres sections.

d) Il n'y aura aucune mise à pied ou rétrogradation parmi les employés réguliers à cause de l'embauche d'employés temporaires.

e) L'employé temporaire qui est au travail bénéficie au prorata de ses heures travaillées, de seuls droits et avantages prévus aux articles suivants :

Article 1 :	But de la convention
Article 2 :	Reconnaissance
Article 3 :	Juridiction
Article 4 :	Définition des termes
Article 5 :	Régime syndical
Article 7 :	Absences pour activités syndicales
Article 8 :	Paie et période de paie
Article 9 :	Jours de fête chômés et payés
Article 10 :	Vacances annuelles payées
Article 11 :	Régime de sécurité sociale (sauf article 11.04,11.07 et pour le régime de retraite : selon la loi)
Article 13 :	Congés sociaux
Article 15 :	Ancienneté (Uniquement les dispositions qui réfèrent spécifiquement aux employés temporaires)
Article 16 :	Mutation temporaire
Article 17 :	Discipline (Aux fins de l'application de l'article 17.08, 12 mois représente 2 080 heures pour l'employé temporaire)
Article 18 :	Procédure de grief (Uniquement à l'égard des articles auxquels il est assujéti)
Article 19 :	Arbitrage (Uniquement à l'égard des articles auxquels il est assujéti)
Article 20 :	Témoins ou Juré
Article 21 :	Transport gratuit

Article 22 :	Santé, sécurité et lésions professionnelles
Article 23 :	Permis de conduire
Article 24 :	Formation
Article 25 :	Droits acquis
Article 26 :	Uniformes (Uniquement les dispositions qui traitent des employés temporaires)
Article 27 :	Affectations et horaires de travail
Article 28 :	Section 1- métier avec concours
Article 29 :	Section 2 - métiers
Article 30 :	Section 3 - support
Article 31 :	Bons de repas
Article 32 :	Titre d'emploi
Article 33 :	Employés temporaires
Article 34 :	Dispositions générales
Article 35 :	Salaires
Article 36 :	Rétroactivité
Article 37 :	Durée de la convention collective
ANNEXE A	
ANNEXE B	
ANNEXE C	
ANNEXE F	
ANNEXE K	
ANNEXE L	
ANNEXE N.1	

- f) La Société s'engage à octroyer le travail en temps régulier aux employés temporaires en débutant par l'employé ayant le plus grand nombre d'heures travaillées et à fournir au Syndicat au mois, une liste établissant les heures travaillées par chacun des employés temporaires.
- g) Les employés temporaires expriment leurs intérêts de remplacement en indiquant en ordre de priorité leur choix tant au niveau des heures de travail, du centre de transport que du titre d'emploi et ce, en complétant le formulaire prévu à l'annexe « R ».
- h) Lorsque la Société octroie des remplacements aux employés temporaires, celle-ci les octroiera en respectant, dans la mesure du possible, leurs priorités, tel que prévu au paragraphe g).
- i) Sous réserve de l'article 27.02 c), à moins de situations imprévues au moment de la confection des horaires de travail, l'affectation desdits horaires ne peut être modifiée. Si, suite à une situation imprévue, un employé se présente au travail et que son horaire est modifié, celui-ci devra être affecté à du travail d'une durée d'au moins trois (3) heures. À défaut de travail d'au moins trois (3) heures, celui-ci recevra un montant équivalent à trois (3) heures au taux du salaire régulier.
- j) Lorsque la Société désire combler un poste de préposé à l'entretien des véhicules, elle doit le faire conformément aux règles de la section 3 prévues à l'article 30.02. L'employé temporaire qui est choisi pour devenir un employé régulier, change de statut et devient un employé en probation, sauf s'il a accumulé 2 080 heures travaillées.

ARTICLE 34 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

34.01 La Société fournit à chaque employé une copie de la présente convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la signature.

ARTICLE 35 SALAIRES

- 35.01** a) Le 1^{er} janvier 2020, les taux de salaire des employés régis par les présentes est majoré de 2.0 %.
- b) Le 1^{er} janvier 2021, les taux de salaire des employés régis par les présentes est majoré de 2.0 %.
- c) Le 1^{er} janvier 2022, les taux de salaire des employés régis par les présentes est majoré de 2.25 %.
- d) Le 1^{er} janvier 2023, les taux de salaire des employés régis par les présentes est majoré de 2.25 %.
- e) Le 1^{er} janvier 2024, les taux de salaire des employés régis par les présentes est majoré de 2.25 %.
- f) Le 1^{er} janvier 2025, les taux de salaire des employés régis par les présentes, seront augmentés selon l'indice des prix à la consommation (IPC) + 0,5 %. Minimum 2,25 %, maximum 3,0 %.
- g) Le 1^{er} janvier 2026, les taux de salaire des employés régis par les présentes seront augmentés selon l'indice des prix à la consommation (IPC) + 0, 5 %. Minimum 2,25 %, maximum 3,0 %.

Les parties s'entendent pour définir que l'IPC sera celle de la province de Québec annualisé du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédant la date prévue des augmentations de salaire qui est publiées en novembre de chaque année.

- 35.02** Malgré ce qui précède, au 31 mars 2025, les taux de salaire des mécaniciens, classe II, ne pourront être moindres que ceux payés aux mécaniciens brevetés niveau 3 de OC Transpo. Dans une telle situation d'infériorité, les taux de salaire des mécaniciens, classe II seront ajustés à compter du 31 mars 2025 pour l'avenir. Le cas échéant, ce même pourcentage sera appliqué aux autres employés couverts par la présente convention collective.

Les parties conviennent que le paragraphe précédent ne peut être interprété comme constituant une renonciation pour les parties de négocier autrement entre elles, les taux de salaires des différents titres d'emploi prévus à l'annexe « C » de la présente convention.

- 35.03** Les employés travaillant sur les quarts de travail de soir et de nuit bénéficiant actuellement des primes de quart continuent de bénéficier de ces primes de quart. La présente disposition ne s'applique pas aux employés qui travaillent suivant l'horaire de fin de semaine.

Le 31 mars 2025, les primes des employés assujettis à la présente convention collective ne pourront être moindres que celles payées par OC Transpo. Dans une telle situation d'infériorité, les primes seront ajustées.

ARTICLE 36 RÉTROACTIVITÉ

36.01 Seuls les salaires incluant le temps supplémentaire et l'article 26.06 sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2020, et ce, pour les employés à l'emploi de la Société au moment de la signature de la convention collective ainsi que pour les employés retraités ou décédés depuis.

ARTICLE 37 DURÉE DE LA CONVENTION

37.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2026 inclusivement. Les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

SIGNÉ À GATINEAU, CE _____ JOUR DE JUIN DEUX MILLE VINGT-DEUX (2022).

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE
L'OUTAOUAIS**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5440**

JOCELYN BLONDIN, PRÉSIDENT

STEVE BEAUDIN, PRÉSIDENT

PATRICK LECLERC, DIRECTEUR GÉNÉRAL

ÉRIC MONGEON, VICE-PRÉSIDENT

RICHARD VÉZINA, SECRÉTAIRE CORPORATIF

SIMON JUNEAU, SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

PIERRE-LUC MONGEON, CHEF DES RELATIONS
PROFESSIONNELLES

RICHARD THIBODEAU, DIRECTEUR À
L'ENTRETIEN

STÉPHAN DUFOUR, ADJOINT AU DIRECTEUR

FRANCIS ARVISAIS, CONSEILLER EN RELATIONS
DE TRAVAIL

ANNEXES

Les annexes « A », « B », « B.1 », « C », « D », « E », « F », « G », « H », « I », « J », « K », « L », « M », « N », « N.1 », « O », « P », « Q », « R » font partie intégrante de la convention collective.

- « A » TITRES D'EMPLOI
- « B » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ
- « B.1 » LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR RANG DANS LEUR TITRE D'EMPLOI RESPECTIF
- « C » ÉCHELLES SALARIALES, ALLOCATIONS ET PRIMES
- « D » RÉGIME D'ASSURANCE, COUVERTURE D'ASSURANCE POUR LES RETRAITÉS
- « E » RÉGIME FLEXIBLE D'ASSURANCE COLLECTIVE
- « F » RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS
- « G » LETTRE D'ENTENTE : ADMINISTRATION DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE LONGUE DURÉE
- « H » VACANCES DES EMPLOYÉS EN INVALIDITÉ LONGUE DURÉE
- « I » LETTRE D'ENGAGEMENT : COMITÉ AD HOC SUR LA RÉMUNÉRATION À L'ENTRETIEN
- « J » FORMULAIRE ABSENCE MALADIE
- « K » LETTRE D'ENTENTE : REMPLACEMENTS ENTRE LES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN
- « L » PROGRAMME D'ACCUMULATION DE TEMPS COMPENSÉ
- « M » ENTENTE DE REMBOURSEMENT DES ARRÉRAGES
- « N » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE STO, 5440 ET 5910
- « N.1 » ENTENTE TRIPARTITE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE STO, 5440, 5910 ET 1557
- « O » RÈGLES D'APPLICATIONS DES HEURES POUR LES PRIMES À L'ENTRETIEN
- « P » CONTRAT – TRAITEMENT DIFFÉRÉ
- « Q » DOCUMENT DE RÉFÉRENCE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL
- « R » FORMULAIRE D'AFFECTATION ET DE REMPLACEMENT

ANNEXE « A »

TITRES D'EMPLOI

1. Mécanicien classe I
2. Mécanicien classe II - général
3. Mécanicien classe II - machinerie fixe - immeubles
4. Mécanicien classe II - carrosserie
5. Mécanicien classe II - pneumatique et électrique
6. Mécanicien classe II - hydraulique et freins
7. Mécanicien classe II - électronique
8. Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier
9. Préposé à la lubrification et à la prévention
10. Préposé aux pneus
11. Magasinier principal
12. Magasinier
13. Concierge
14. Manœuvre - intérieur-extérieur au garage
15. Manœuvre - lavage de pièces
16. Préposé à l'entretien des véhicules
17. Préposé aux abris
18. Mécaniciens classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins
19. Volants-métier
20. Volants-support

ANNEXE « B »

LISTE DES EMPLOYÉS ET LEURS DATES D'ANCIENNETÉ

En vigueur à la date de la signature de la convention

ANNEXE « B.1 »

**LISTE DES EMPLOYÉS ET LEUR RANG DANS LEUR
TITRE D'EMPLOI RESPECTIF**

ANNEXE « C » ÉCHELLE SALARIALE

Note : Les taux horaires en vigueur sont les taux maximums : toutefois, les taux horaires à l'embauche sont les suivants durant les premiers trente-six (36) mois de service :

- (1) De 0 à 12 mois : Échelon 1
- (2) De 12 à 24 mois : Échelon 2
- (3) De 24 à 30 mois : Échelon 3
- (4) De 30 à 36 mois : Échelon 4
- (5) Plus de 36 mois : Échelon 5

Pour les employés temporaires :

- (1) De 0 à 2080 heures travaillées : Échelon 1
- (2) De 2080 à 4160 heures travaillées : Échelon 2
- (3) De 4160 à 5200 heures travaillées : Échelon 3
- (4) De 5200 à 6240 heures travaillées : Échelon 4
- (5) Plus de 6240 heures travaillées : Échelon 5

Prime de soir

À compter de la signature de la convention collective, la prime de soir prévue à l'annexe « C » de la convention collective est allouée aux employés pour chaque heure ou partie d'heure effectuée de 14 h 00 à 21 h 59, du lundi au dimanche, tel que prévu à l'annexe « O ».

Prime de nuit

À compter de la signature de la convention collective, la prime de nuit prévue à l'annexe « C » de la convention collective est allouée aux employés pour chaque heure ou partie d'heure effectuée de 22 h 00 à 5 h 59, du lundi au dimanche, tel que prévu à l'annexe « O ».

Prime de samedi et dimanche

À compter de la signature de la convention collective, la prime de fin de semaine prévue à l'annexe « C » est de quinze pour cent (15 %) du taux horaire est payée aux employés pour la période travaillée le samedi et le dimanche et ce, jusqu'à la fin de son affectation, selon les heures tel que prévues à l'annexe « O ».

ANNEXE « C »
ÉCHELLE SALARIALE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2020 – AUGMENTATION 2 %

Classe d'emploi	Échelon				
	1	2	3	4	5

Salaires

1.	Concierge	21,26 \$	22,59 \$	23,92 \$	25,25 \$	26,58 \$
2.	Magasinier	25,78 \$	27,40 \$	29,01 \$	30,62 \$	32,23 \$
3.	Magasinier principal	26,60 \$	28,26 \$	29,93 \$	31,59 \$	33,25 \$
4.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	23,14 \$	24,58 \$	26,03 \$	27,47 \$	28,92 \$
5.	Manœuvre-lavage de pièces	23,14 \$	24,58 \$	26,03 \$	27,47 \$	28,92 \$
6.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	29,26 \$	31,08 \$	32,91 \$	34,74 \$	36,57 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	29,26 \$	31,08 \$	32,91 \$	34,74 \$	36,57 \$
	- électronique	30,59 \$	32,50 \$	34,42 \$	36,33 \$	38,24 \$
7.	Préposé à la lubrification et la prévention	25,89 \$	27,51 \$	29,12 \$	30,74 \$	32,36 \$
8.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	25,03 \$	26,60 \$	28,16 \$	29,73 \$	31,29 \$
9.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	26,30 \$	27,95 \$	29,59 \$	31,24 \$	32,88 \$
10.	Préposé à l'entretien des véhicules	23,49 \$	24,96 \$	26,42 \$	27,89 \$	29,36 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
11.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage intérieur	23,49 \$	24,96 \$	26,42 \$	27,89 \$	29,36 \$
12.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage vapeur et lavage intérieur	23,49 \$	24,96 \$	26,42 \$	27,89 \$	29,36 \$
13.	Préposé aux abris	23,14 \$	24,58 \$	26,03 \$	27,47 \$	28,92 \$
14.	Préposé aux pneus	25,58 \$	27,17 \$	28,77 \$	30,37 \$	31,97 \$
15.	Volant métier	30,11 \$	31,99 \$	33,88 \$	35,76 \$	37,64 \$
16.	Volant support	26,22 \$	27,85 \$	29,49 \$	31,13 \$	32,77 \$
17.	Étudiant					15,73 \$

Primes et allocations

Prime de soir	0,79 \$	0,79 \$	0,79 \$	0,79 \$	0,79 \$
Prime de nuit	1,04 \$	1,04 \$	1,04 \$	1,04 \$	1,04 \$
Prime multita	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
- Mécanicien classe II général/carrosserie	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
- Préposé à la lubrification et la prévention	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Prime de jumelage	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Prime du samedi et dimanche	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Allocation d'outils	476,25 \$	476,25 \$	476,25 \$	476,25 \$	476,25 \$
Allocation de vêtements	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

ANNEXE « C »
ÉCHELLE SALARIALE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2021 – AUGMENTATION 2 %

Classe d'emploi	Échelon				
	1	2	3	4	5

Salaires

1.	Concierge	21,69 \$	23,04 \$	24,40 \$	25,75 \$	27,11 \$
2.	Magasinier	26,30 \$	27,94 \$	29,58 \$	31,23 \$	32,87 \$
3.	Magasinier principal	27,14 \$	28,83 \$	30,53 \$	32,22 \$	33,92 \$
4.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	23,60 \$	25,08 \$	26,55 \$	28,03 \$	29,50 \$
5.	Manoeuvre-lavage de pièces	23,60 \$	25,08 \$	26,55 \$	28,03 \$	29,50 \$
6.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	29,84 \$	31,71 \$	33,57 \$	35,44 \$	37,30 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	29,84 \$	31,71 \$	33,57 \$	35,44 \$	37,30 \$
	- électronique	31,20 \$	33,15 \$	35,10 \$	37,05 \$	39,00 \$
7.	Préposé à la lubrification et la prévention	26,41 \$	28,06 \$	29,71 \$	31,36 \$	33,01 \$
8.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	25,54 \$	27,13 \$	28,73 \$	30,32 \$	31,92 \$
9.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	26,83 \$	28,51 \$	30,19 \$	31,86 \$	33,54 \$
10.	Préposé à l'entretien des véhicules	23,96 \$	25,46 \$	26,96 \$	28,45 \$	29,95 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
11.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage intérieur	23,96 \$	25,46 \$	26,96 \$	28,45 \$	29,95 \$
12.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage vapeur et lavage intérieur	23,96 \$	25,46 \$	26,96 \$	28,45 \$	29,95 \$
13.	Préposé aux abris	23,60 \$	25,08 \$	26,55 \$	28,03 \$	29,50 \$
14.	Préposé aux pneus	26,09 \$	27,72 \$	29,35 \$	30,98 \$	32,61 \$
15.	Volant métier	30,71 \$	32,63 \$	34,55 \$	36,47 \$	38,39 \$
16.	Volant support	26,74 \$	28,42 \$	30,09 \$	31,76 \$	33,43 \$
17.	Étudiant					16,04 \$

Primes et allocations

Prime de soir	0,81 \$	0,81 \$	0,81 \$	0,81 \$	0,81 \$
Prime de nuit	1,06 \$	1,06 \$	1,06 \$	1,06 \$	1,06 \$
Prime multitâche	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
- Mécanicien classe II général/carrosserie	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
- Préposé à la lubrification et la prévention	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Prime de jumelage	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Prime du samedi et dimanche	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Allocation d'outils	485,78 \$	485,78 \$	485,78 \$	485,78 \$	485,78 \$
Allocation de vêtements	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

ANNEXE « C »
ÉCHELLE SALARIALE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2022 – AUGMENTATION 2,25 %

Classe d'emploi	Échelon				
	1	2	3	4	5

Salaires

1.	Concierge	22,18 \$	23,56 \$	24,95 \$	26,33 \$	27,72 \$
2.	Magasinier	26,89 \$	28,57 \$	30,25 \$	31,93 \$	33,61 \$
3.	Magasinier principal	27,74 \$	29,48 \$	31,21 \$	32,95 \$	34,68 \$
4.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	24,13 \$	25,64 \$	27,14 \$	28,65 \$	30,16 \$
5.	Manoeuvre-lavage de pièces	24,13 \$	25,64 \$	27,14 \$	28,65 \$	30,16 \$
6.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	30,51 \$	32,42 \$	34,33 \$	36,23 \$	38,14 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	30,51 \$	32,42 \$	34,33 \$	36,23 \$	38,14 \$
	- électronique	31,90 \$	33,90 \$	35,89 \$	37,89 \$	39,88 \$
7.	Préposé à la lubrification et la prévention	27,00 \$	28,69 \$	30,38 \$	32,06 \$	33,75 \$
8.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	26,11 \$	27,74 \$	29,38 \$	31,01 \$	32,64 \$
9.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	27,43 \$	29,15 \$	30,86 \$	32,58 \$	34,29 \$
10.	Préposé à l'entretien des véhicules	24,50 \$	26,03 \$	27,56 \$	29,09 \$	30,62 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
11.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage intérieur	24,50 \$	26,03 \$	27,56 \$	29,09 \$	30,62 \$
12.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage vapeur et lavage intérieur	24,50 \$	26,03 \$	27,56 \$	29,09 \$	30,62 \$
13.	Préposé aux abris	24,13 \$	25,64 \$	27,14 \$	28,65 \$	30,16 \$
14.	Préposé aux pneus	26,67 \$	28,34 \$	30,01 \$	31,67 \$	33,34 \$
15.	Volant métier	31,40 \$	33,36 \$	35,33 \$	37,29 \$	39,25 \$
16.	Volant support	27,34 \$	29,05 \$	30,76 \$	32,47 \$	34,18 \$
17.	Étudiant					16,40 \$

Primes ou allocations

Prime de soir	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
Prime de nuit	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$
Prime multitâche					
- Mécanicien classe II général/carrosserie	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
- Préposé à la lubrification et la prévention	4,51 \$	4,73 \$	4,95 \$	5,17 \$	5,39 \$
Prime de jumelage	4%	4%	4%	4%	4%
Prime du samedi et dimanche	15%	15%	15%	15%	15%
Allocation d'outils	496,71 \$	496,71 \$	496,71 \$	496,71 \$	496,71 \$
Allocation de vêtements	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$

ANNEXE « C »
ÉCHELLE SALARIALE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2023 – AUGMENTATION 2,25 %

Classe d'emploi	Échelon				
	1	2	3	4	5

Salaires

1.	Concierge	22,67 \$	24,09 \$	25,51 \$	26,92 \$	28,34 \$
2.	Magasinier	27,50 \$	29,21 \$	30,93 \$	32,65 \$	34,37 \$
3.	Magasinier principal	28,37 \$	30,14 \$	31,91 \$	33,69 \$	35,46 \$
4.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	24,67 \$	26,21 \$	27,76 \$	29,30 \$	30,84 \$
5.	Manoeuvre-lavage de pièces	24,67 \$	26,21 \$	27,76 \$	29,30 \$	30,84 \$
6.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	31,20 \$	33,15 \$	35,10 \$	37,05 \$	39,00 \$
	- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
	- classe II	31,20 \$	33,15 \$	35,10 \$	37,05 \$	39,00 \$
	- électronique	32,62 \$	34,66 \$	36,70 \$	38,74 \$	40,78 \$
7.	Préposé à la lubrification et la prévention	27,61 \$	29,33 \$	31,06 \$	32,78 \$	34,51 \$
8.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	26,70 \$	28,36 \$	30,03 \$	31,70 \$	33,37 \$
9.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	28,05 \$	29,80 \$	31,55 \$	33,31 \$	35,06 \$
10.	Préposé à l'entretien des véhicules	25,05 \$	26,61 \$	28,18 \$	29,74 \$	31,31 \$
	- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
11.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage intérieur	25,05 \$	26,61 \$	28,18 \$	29,74 \$	31,31 \$
12.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage vapeur et lavage intérieur	25,05 \$	26,61 \$	28,18 \$	29,74 \$	31,31 \$
13.	Préposé aux abris	24,67 \$	26,21 \$	27,76 \$	29,30 \$	30,84 \$
14.	Préposé aux pneus	27,27 \$	28,98 \$	30,68 \$	32,39 \$	34,09 \$
15.	Volant métier	32,10 \$	34,11 \$	36,12 \$	38,12 \$	40,13 \$
16.	Volant support	27,96 \$	29,71 \$	31,46 \$	33,20 \$	34,95 \$
17.	Étudiant					16,77 \$

Primes ou allocations

Prime de soir	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
Prime de nuit	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$
Prime multitâche					
- Mécanicien classe II général/carrosserie	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
- Préposé à la lubrification et la prévention	4,59 \$	4,82 \$	5,04 \$	5,27 \$	5,49 \$
Prime de jumelage	4%	4%	4%	4%	4%
Prime du samedi et dimanche	15%	15%	15%	15%	15%
Allocation d'outils	507,89 \$	507,89 \$	507,89 \$	507,89 \$	507,89 \$
Allocation de vêtements	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$

ANNEXE « C »
ÉCHELLE SALARIALE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2024 – AUGMENTATION 2,25 %

Classe d'emploi	Échelon				
	1	2	3	4	5

Salaires

1. Concierge	23,18 \$	24,63 \$	26,08 \$	27,53 \$	28,98 \$
2. Magasinier	28,11 \$	29,87 \$	31,63 \$	33,38 \$	35,14 \$
3. Magasinier principal	29,01 \$	30,82 \$	32,63 \$	34,45 \$	36,26 \$
4. Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage	25,22 \$	26,80 \$	28,38 \$	29,95 \$	31,53 \$
5. Manoeuvre-lavage de pièces	25,22 \$	26,80 \$	28,38 \$	29,95 \$	31,53 \$
6. Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)	31,90 \$	33,90 \$	35,89 \$	37,89 \$	39,88 \$
- classe I	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$	0,10 \$
- classe II	31,90 \$	33,90 \$	35,89 \$	37,89 \$	39,88 \$
- électronique	33,36 \$	35,45 \$	37,53 \$	39,62 \$	41,70 \$
7. Préposé à la lubrification et la prévention	28,23 \$	30,00 \$	31,76 \$	33,53 \$	35,29 \$
8. Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts	27,30 \$	29,00 \$	30,71 \$	32,41 \$	34,12 \$
9. Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier	28,68 \$	30,47 \$	32,27 \$	34,06 \$	35,85 \$
10. Préposé à l'entretien des véhicules	25,61 \$	27,21 \$	28,81 \$	30,41 \$	32,01 \$
- responsable des fluides	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$	0,27 \$
11. Préposé à l'entretien des véhicules-lavage intérieur	25,61 \$	27,21 \$	28,81 \$	30,41 \$	32,01 \$
12. Préposé à l'entretien des véhicules-lavage vapeur et lavage intérieur	25,61 \$	27,21 \$	28,81 \$	30,41 \$	32,01 \$
13. Préposé aux abris	25,22 \$	26,80 \$	28,38 \$	29,95 \$	31,53 \$
14. Préposé aux pneus	27,89 \$	29,63 \$	31,37 \$	33,12 \$	34,86 \$
15. Volant métier	32,82 \$	34,88 \$	36,93 \$	38,98 \$	41,03 \$
16. Volant support	28,59 \$	30,38 \$	32,17 \$	33,95 \$	35,74 \$
17. Étudiant					17,15 \$

Primes ou allocations

Prime de soir	1,02 \$	1,02 \$	1,02 \$	1,02 \$	1,02 \$
Prime de nuit	1,28 \$	1,28 \$	1,28 \$	1,28 \$	1,28 \$
Prime multitâche					
- Mécanicien classe II général/carrosserie	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
- Préposé à la lubrification et la prévention	4,67 \$	4,90 \$	5,13 \$	5,36 \$	5,59 \$
Prime de jumelage	4%	4%	4%	4%	4%
Prime du samedi et dimanche	15%	15%	15%	15%	15%
Allocation d'outils	519,31 \$	519,31 \$	519,31 \$	519,31 \$	519,31 \$
Allocation de vêtements	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$

ANNEXE « C »
ÉCHELLE SALARIALE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2025 – AUGMENTATION IPC + 0,5 % (min. 2,25 % - max 3 %)

Classe d'emploi	Échelon				
	1	2	3	4	5

Salaires

1.	Concierge				
2.	Magasinier				
3.	Magasinier principal				
4.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage				
5.	Manœuvre-lavage de pièces				
6.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres)				
	- classe I				
	- classe II				
	- électronique				
7.	Préposé à la lubrification et la prévention				
8.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts				
9.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier				
10.	Préposé à l'entretien des véhicules				
	- responsable des fluides				
11.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage intérieur				
12.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage vapeur et lavage intérieur				
13.	Préposé aux abris				
14.	Préposé aux pneus				
15.	Volant métier				
16.	Volant support				
17.	Étudiant				

Primes ou allocations

Prime de soir	1,04 \$	1,04 \$	1,04 \$	1,04 \$	1,04 \$
Prime de nuit	1,31 \$	1,31 \$	1,31 \$	1,31 \$	1,31 \$
Prime multitâche					
- Mécanicien classe II général/carrosserie	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
- Préposé à la lubrification et la prévention					
Prime de jumelage	4%	4%	4%	4%	4%
Prime du samedi et dimanche	15%	15%	15%	15%	15%
Allocation d'outils					
Allocation de vêtements	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$

**ANNEXE « C »
ÉCHELLE SALARIALE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2026 – AUGMENTATION IPC + 0,5 % (min. 2,25 % - max 3 %)**

Classe d'emploi	Échelon				
	1	2	3	4	5

Salaires

1.	Concierge				
2.	Magasinier				
3.	Magasinier principal				
4.	Manoeuvre-intérieur et extérieur au garage				
5.	Manœuvre-lavage de pièces				
6.	Mécaniciens (carrosserie, ateliers, autres) - classe I - classe II - électronique				
7.	Préposé à la lubrification et la prévention				
8.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts				
9.	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts - menuisier				
10.	Préposé à l'entretien des véhicules - responsable des fluides				
11.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage intérieur				
12.	Préposé à l'entretien des véhicules-lavage vapeur et lavage intérieur				
13.	Préposé aux abris				
14.	Préposé aux pneus				
15.	Volant métier				
16.	Volant support				
17.	Étudiant				

Primes ou allocations

Prime de soir	1,07 \$	1,07 \$	1,07 \$	1,07 \$	1,07 \$
Prime de nuit	1,35 \$	1,35 \$	1,35 \$	1,35 \$	1,35 \$
Prime multitâche - Mécanicien classe II général/carrosserie - Préposé à la lubrification et la prévention	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$
Prime de jumelage	4%	4%	4%	4%	4%
Prime du samedi et dimanche	15%	15%	15%	15%	15%
Allocation d'outils					
Allocation de vêtements	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$	450,00 \$

ANNEXE « D »

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

COUVERTURES D'ASSURANCE POUR LES RETRAITÉS

Les garanties et couvertures d'assurance ci-après prévues sont sujettes aux conditions, modalités, restrictions et exclusions prévues à la police d'assurance actuelle contractée par la Société, soit :

ASSURANCE-MALADIE

100 % des frais admissibles jusqu'à concurrence des limites mentionnées pour les garanties suivantes :

Avec franchise

- Médicaments;
- Injections sclérosantes : 20 % par traitement.

Primes

50 % Société

50 % Retraité

ASSURANCE-VIE POUR PÉRIODE DE DIX (10) ANS

À compter du 1^{er} septembre 2000 : 15 000,00 \$

Primes : 100 % Société

ANNEXE « E »

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

Les garanties et couvertures d'assurance ci-après prévues sont sujettes aux conditions, modalités, restrictions et exclusions prévues à la police d'assurance actuelle contractée par la Société, soit :

	Régime de base obligatoire	Options
Soins médicaux		
Franchise	50 \$	50 \$
% de remboursement des frais admissibles		
Hospitalisation au Canada	80 % sans franchise	100 % sans franchise
Assurance voyage avec assistance et annulation	100 % sans franchise	100 % sans franchise
Médicaments	80 %	100 %
Soins paramédicaux	80 % (à l'exception des frais de cure de désintoxication qui sont remboursés à 60 %)	100 %
Frais admissibles maximums par année		
Physiothérapeute Psychologue et chiropraticien Massothérapeute kinésithérapeute et orthothérapeute Acupuncteur, naturopathe, orthophoniste, ostéopathe et podiatre	Maximum de 500 \$ par professionnel Maximum combiné de 500 \$ pour l'ensemble des professionnels	Maximum de 750 \$ par professionnel Maximum combiné de 500 \$ pour ces 3 professionnels Maximum de 500 \$ par professionnel
Compte de remboursement de soins de santé		
La Société de transport de l'Outaouais alloue dans un compte établi au nom de chaque employé un montant annuel de 200 \$. L'employé peut utiliser ce montant pour payer certains soins médicaux ou dentaires qui ne sont pas remboursés par le Régime.		
Soins dentaires		
Franchise	s.o.	50 \$
% de remboursement annuel		
Soins dentaires de base	s.o.	80 %
Soins mineurs	s.o.	80 %
Soins majeurs	s.o.	80 %
Orthodontie	s.o.	s.o.
Remboursement maximum		1 000 \$ par année
Assurance vie		
Pour l'employé	<ul style="list-style-type: none"> 1,5 fois le salaire annuel se terminant à la première éventualité: à la retraite de l'employé ou 70 ans prestation réduite de 50 % au 65^e anniversaire de l'employé 	5 à 40 unités de 5 000 \$ (des preuves d'assurabilité sont requises)

Pour le conjoint	<ul style="list-style-type: none"> • 5 000 \$ • prestation réduite de 50 % au 65^e anniversaire de l'employé 	5 à 20 unités de 5 000 \$
Pour le ou les enfants à charge	<ul style="list-style-type: none"> • 3 000 \$ 	s.o.
Assurance décès ou mutilation par accident	<ul style="list-style-type: none"> • 1,5 fois le salaire annuel se terminant à la première éventualité: à la retraite de l'employé ou 70 ans • Pour l'employé uniquement 	s.o.
Invalidité de courte durée		
Délai de carence	7 jours de calendrier	s.o.
Prestations	75 % du salaire régulier (maximum de 900 \$ par semaine)	s.o.
Durée maximale des prestations	15 semaines	s.o.

ANNEXE « F »

RECONNAISSANCE DES DROITS ACQUIS

Tel que prévu à l'article 25 de la convention collective, les parties conviennent d'insérer à cette convention, les droits acquis suivant des employés relatifs à leurs conditions de travail :

1. Stationnement gratuit pour tous les employés au Centre de transport Antoine-Grégoire (Hull).
2. Stationnement gratuit pour tous les employés du Centre d'entretien et d'exploitation (Gatineau).

ANNEXE « G »

ENTENTE RELATIVE À L'ADMINISTRATION DU PROGRAMME DE REMPLACEMENT DU REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ LONGUE DURÉE

1. Le syndicat s'engage à transmettre à la Société les formulaires de prolongations d'absences et les certificats médicaux pertinents.
2. De plus, le syndicat s'engage à informer la Société directement ou par l'entremise de l'employé concerné de la date de son retour au travail, dans la mesure du possible dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception du certificat médical attestant de la date de son retour au travail.

ANNEXE « H »

VACANCES DES EMPLOYÉS EN ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5440

VACANCES DES EMPLOYÉS EN ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE

CONSIDÉRANT QUE le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5440 est détenteur du contrat d'assurance salaire de longue durée;

CONSIDÉRANT QUE ce régime prévoit une période de prestation d'assurance salaire emploi maladie;

CONSIDÉRANT QUE la convention liant les parties prévoit que toutes vacances annuelles gagnées ne peuvent s'ajouter à celle d'une autre année et que par le fait même, elles sont versées en espèce à la dernière paie de l'année de référence (1^{er} avril au 31 mars);

CONSIDÉRANT QUE le paiement des vacances annuelles a pour effet de pénaliser tout employé prestataire de l'assurance salaire emploi maladie.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Société accepte de suspendre le paiement des vacances annuelles gagnées;
2. Les parties reconnaissent que le paiement sera effectué soit au moment du retour de l'employé au plus tard au moment où l'employé cesse de recevoir des prestations d'assurance salaire emploi maladie.

Les parties reconnaissent que le paiement sera effectué en fonction du taux salarial en vigueur au moment où il aurait normalement été effectué.

ANNEXE « I »

LETTRÉ D'ENGAGEMENT : COMITÉ AD HOC SUR LA RÉMUNÉRATION À L'ENTRETIEN

Les parties conviennent de mettre en place un comité ad hoc visant à régler les différentes problématiques en lien avec la rémunération à la direction de l'entretien. Ce comité sera composé du président du syndicat, d'un représentant de la direction de l'entretien et d'un représentant du service de la rémunération. Les membres du comité auront pour mandat d'analyser les problématiques soulevées et de proposer des solutions visant à les régler. Le comité se réunira au plus tard, le 31 octobre 2022. La Société s'engage à appliquer sa procédure d'émission de chèque d'ici la mise en place du comité selon les principes suivants : Un chèque manuel sera émis si le manque à gagner respecte les conditions suivantes :

- a) Le nombre d'heures manquantes doit être plus élevé que vingt pour cent (20 %) des heures planifiées de la période de paie précédant le dépôt de paie, sauf si l'employé a reçu l'équivalent en heures supplémentaires;
- b) Aucun chèque manuel ne sera effectué pour une correction salariale. Par exemple : lorsque l'employé devait avoir une prime de remplacement et que celle-ci ne lui a pas été versée ou lorsqu'il n'a pas été payé au bon taux salarial;
- c) Aucun chèque manuel ne sera émis pour des heures supplémentaires;
- d) Pour qu'un chèque soit produit, l'employé doit aviser son supérieur immédiat (contremaître) avant 23 h le mercredi suivant le dépôt de la paie erronée et celui-ci a jusqu'au vendredi 16 h pour émettre le chèque;
- e) Pour toutes corrections ne nécessitant pas la production d'un chèque manuel, la Société s'engage à effectuer les ajustements à la paie qui suit le dépôt de la paie erronée, dans la mesure où le supérieur immédiat (contremaître) est avisé avant 23 h le mercredi suivant le dépôt de cette même paie.

ANNEXE « J »

FORMULAIRE D'ABSENCE MALADIE

Nom : _____ Matricule : _____

CONTREMAÎTRE : _____

Date(s) : _____
(AAAA-MM-JJ)

Durée de l'absence :

Quart complet : 8 h 10 h 12 h

OU

Absence partielle (préciser le nombre d'heures) : _____

Seules les informations suivantes peuvent être incluses à titre de motifs d'absence dans le formulaire d'absence maladie, et ce, dans la section réservée pour la signature de l'employé.

Motifs d'absence pour la ou les journée(s) réclamée(s) dans ma banque de congés de maladie :

Maladie

Obligation familiale (veuillez décrire ici-bas) :

Je souhaite utiliser ma banque de congés mobiles pour me faire payer mes heures d'absence en maladie (possible uniquement lorsque la banque de crédits maladie est épuisée) :

OUI

NON

Reçu le : _____ Par (contremaître) : _____

Cette absence est n'est pas autorisée

Raison : _____

Nom du Chef de service : _____

Signature du Chef de service : _____

Réservé à l'administration

Date : _____ Signature de l'employé(e) : _____

ANNEXE « K »

RÈGLES DE REMPLACEMENT ENTRE EMPLOYÉS

1. L'employé qui accepte un remplacement ne peut dans la semaine du remplacement, faire une demande de remplacement pour lui-même.
2. L'employé qui désire se faire remplacer et l'employé qui accepte de remplacer son collègue doivent soumettre leur demande au moyen du formulaire prévu à cet effet au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, laquelle devra être confirmée dans les vingt-quatre (24) heures avant le remplacement et au plus tard quarante-huit (48) heures (dans la mesure du possible) après le dépôt de sa demande. La demande ne peut être refusée à moins que les conditions de la présente entente ne soient respectées.
3. L'employé qui se fait remplacer est considéré en congé autorisé pour la journée ou partie de journée en cause et par conséquent, il ne reçoit pas de rémunération pour cette journée ou partie de journée à moins d'une demande en temps compensé. Dans ce cas les règles du projet de temps compensé s'appliquent.
4. L'employé qui remplace son collègue est rémunéré en temps simple pour la période de remplacement prévue pour cette journée ou partie de journée, et ce, au taux du titre d'emploi remplacé.
5. De plus, il est considéré comme non disponible pour les fins d'application du temps supplémentaire au cours de la période de remplacement uniquement.
6. L'employé qui se fait remplacer pour une journée ou une partie de journée un jour de fête chômé et payé reçoit pour cette journée ou sa partie de journée, sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé.
7. L'employé qui remplace un autre employé pour une journée ou une partie de journée un jour de fête chômé et payé reçoit pour cette journée ou sa partie de journée sa rémunération pour le jour de fête chômé et payé plus cinquante pour cent (50 %) de sa rémunération régulière (cinquante pour cent (50 %) du taux régulier).
8. L'employé qui remplace un autre employé pour une journée ou une partie journée le dimanche de Pâques reçoit pour cette journée ou sa partie de journée la majoration prévue à l'article 9.04 de la convention collective.
9. L'employé qui s'absente une journée ou partie de journée où il devait remplacer voit sa banque de maladie ou mobile débité des heures de remplacement prévues.
10. L'employé qui, à deux reprises, fait défaut de respecter son engagement de remplacer sans motif valable, perd le droit de se faire remplacer ou de remplacer pour une période d'un (1) an.

ANNEXE « L »

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS
(ci-après nommée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5440
(ci-après nommé « le Syndicat »)

Temps compensé II

Programme d'accumulation de temps compensé applicable aux employés

Objectif :

La présente se veut un projet pilote, entre la Société de transport de l'Outaouais et le Syndicat canadien de la fonction publique, pour l'implantation d'un processus d'accumulation de temps supplémentaire dans une banque de temps afin d'être compensé lors d'une absence, et ce selon les conditions identifiées dans ce document.

1. Accumulation de temps dans la banque de temps compensé :

- 1.1. Dans le cas prévu à la convention collective, un employé peut accumuler des heures dans sa banque de temps compensé. L'employé devra l'indiquer sur le formulaire prévu à cet effet. La présente annexe ne modifie pas la pratique passée pour les employés qui à leur demande pouvaient accumuler du temps compensé à taux simple.
- 1.2. Un maximum de soixante (60) heures peut être porté à la banque de temps à être compensé (une (1) heure de temps supplémentaire équivaut à une heure et demie (1,5) à être mis dans la banque de temps compensé.). L'excédent de soixante (60) heures est automatiquement payé à l'employé. Lorsque la banque est débitée ou payée, l'employé peut alors accumuler de nouveau des heures jusqu'à concurrence du maximum prévu.

2. Prélèvement d'heures dans la banque de temps compensé :

- 2.1. Un employé peut utiliser sa banque de temps compensé lors d'un remplacement entre employés conformément à l'annexe « K », lors de la prise d'un congé sans solde autorisé ainsi que lors de la prise d'un congé en temps compensé autorisé.
- 2.2. Considérant que les employés à la direction de l'entretien peuvent adresser une demande de congés en temps compensé en tout temps à son supérieur immédiat, lequel devra donner sa réponse dans les vingt-quatre (24) heures de la demande, si le besoin du service ne permet pas la libération de l'employé, celui-ci pourra faire des démarches afin d'être remplacé pour sa période d'absence tel que prévu à l'annexe « K ». Dans ce cas les règles de la convention

collective en vigueur, les articles 28.04 b) et c), 29.04 a) et b), 30.04 b) et c) ne s'appliqueront pas. (voir annexe : *Déclaration des heures supplémentaires et des heures accumulées et Autorisation de remplacement entre employés*).

- 2.3** Lorsqu'un employé désire se prévaloir de l'annexe « K », *d'un congé sans solde autorisé, d'un congé en temps compensé autorisé*, il pourra s'absenter pour une journée de travail (ou une partie de journée) et se faire payer cette période en utilisant des heures de sa banque de temps compensé si celle-ci le permet. Il doit en faire la demande auprès de son supérieur immédiat qui peut accorder le remplacement. (Voir annexe : *Autorisation de remplacement entre employés*).
- 2.4** L'employé qui désire se prévaloir de l'annexe « K » « Remplacement à l'entretien » d'un congé en temps compensé autorisé ou d'un congé sans solde autorisé et qui désire utiliser sa banque de temps compensé doit disposer du nombre d'heures requis à l'intérieur de celle-ci.

3. Paiement de la banque de temps compensé :

- 3.1.** L'employé peut demander que sa banque de temps compensé lui soit payée en tout temps. Dans ce cas la banque de temps lui sera payée totalement.
- 3.2.** L'employé doit remplir le formulaire prévu afin d'obtenir le paiement de sa banque (voir Annexe : *Demande de paiement de la banque de temps compensé*). Le paiement s'effectuera, dans la mesure du possible, conformément à l'article 8.01 a) et b).
- a)** Au 31 décembre de chaque année, les banques de temps compensé seront reportées d'une année à l'autre, étant entendu que le total ne devra jamais excéder soixante (60) heures.
- b)** Pour toutes questions concernant les banques de temps compensé, l'employé devra adresser sa demande à son supérieur immédiat ou, si la situation ne s'est pas réglée, au chef aux opérations ou son remplaçant pour l'exploitation, au directeur à l'entretien ou son remplaçant pour l'entretien. Aucune demande ne devra être directement adressée à l'équipe de la rémunération.
- c)** Pour les employés, la banque de temps compensé sera comptabilisée à la direction de l'entretien.

ANNEXE « M »

ENTENTE DE REMBOURSEMENT DES ARRÉRAGES



Société de transport
de l'Outaouais

Entente de remboursement des arrérages

Nom de l'employé _____
 Numéro d'employé _____
 Période d'absence _____
 Motif de l'absence _____ 0

Vous avez été absent du travail à la période ci-haut mentionné. Durant cette période, vous avez accumulé des arrérages dont le détail est le suivant:

Remboursement (STO)

	Part employé	Part employeur	Note
Contribution en assurances collectives	\$ -	\$ -	
Bon de nettoyage	\$ -	\$ -	
Jour férié	0	\$ -	
Sous-total:	\$ -	\$ -	

Remboursement

	Part employé	Part employeur	Note
Contribution en assurances collectives (long terme)	\$ -	\$ -	
Cotisations syndicales	\$ -	\$ -	
Contribution au fonds de pension	\$ -	\$ -	
Sous-total:	\$ -	\$ -	

Remboursement (autres)

	Part employé	Part employeur	Note
Contribution au Club Social	\$ -	\$ -	
Contribution à Centraide	\$ -	\$ -	
Contribution au Fonds de solidarité FTQ	\$ -	\$ -	

Sous-total:	\$ -	\$ -	
-------------	------	------	--

Total:	\$ -	\$ -	
---------------	------	------	--

Modalité de remboursement:

Prélèvement sur la paie: P _____ \$

Paielement par chèque ou comptant: (Initiales) _____

Paielement à partir d'une banque ou d'une rétroactivité salariale: (Initiales) _____

J'autorise la Société de transport de l'Outaouais à rembourser la totalité des sommes dues selon les modalités des remboursement ci-haut mentionnées.

Signature de l'employé: _____

Signature du représentant du Service de la paie: _____

Date de la signature de l'entente: _____

* Ce formulaire peut-être sujet à changement par le service de la rémunération et des avantages sociaux

Un avis de 48h préalable au changement sera envoyé au syndicat

ANNEXE « N »

**ENTENTE
INTERVENUE ENTRE**

**LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS
(ci-après appelée « la Société »)**

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5440
(ci-après appelé « le Syndicat entretien »)**

ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5910
(ci-après appelé « le Syndicat chauffeur »)**

**ENTENTE SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE L'ENTRETIEN ET DES CHAUFFEURS
D'AUTOBUS DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS**

ATTENDU QUE les discussions entre la Société et les membres du comité de négociation du régime de retraite des employés de l'entretien et des chauffeurs d'autobus de la Société de transport de l'Outaouais concernant la bonification de la participation de la Société au régime;

ATTENDU QU' une entente est intervenue entre le syndicat des chauffeurs, le syndicat de l'entretien et la Société.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Régime de retraite

a) La Société consent à contribuer à un régime de retraite particulier au SCFP 5910 à raison de :

<u>Année</u>	<u>Employé</u>	<u>STO</u>
2020	9,0 %	9,0 %
2021	9,0 %	9,0 %
2022	9,0 %	10,5 %
2023	9,0 %	11,0 %
2024	9,0 %	11,5 %
2025	9,0 %	11,5 %
2026	9,0 %	11,5 %

- b) La Société accepte que la contribution des participants au régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la Société de Transport de l'Outaouais soit modifiée sur simple avis du Syndicat, à la condition que cet avis soit transmis dans un délai de deux (2) semaines avant sa mise en application.
- c) Le Syndicat reconnaît aux employés participants du Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés gestionnaires de premier niveau après le 31 décembre 2000 et qui à cette occasion deviennent membres du Syndicat uni du transport, unité 1557, le droit de demeurer participants audit régime. De la même façon, le Syndicat reconnaît aux employés participants du Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres après le 31 décembre 2009 le droit de demeurer participants audit régime.
- d) Le Syndicat reconnaît que les employés nommés gestionnaires de premier niveau ou cadres à compter du 1^{er} janvier 2010 qui ont choisi de demeurer participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, doivent en tout temps bénéficier des mêmes droits et avantages que les employés membres, du régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeur d'autobus de la STO, notamment relativement aux prestations de retraite, aux modalités applicables en cas de cessation d'emploi ou de décès, aux conditions de participations, aux critères d'admissibilité et à toutes autres modalités prévues au régime, aucune distinction ne devant être faite entre les participants membres du régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeur d'autobus de la STO, les participants membres de l'unité 1557 et les participants cadres à compter du 1^{er} janvier 2010, sauf pour les droits accordés à l'article 14 du Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO (comité de retraite et administration du régime).
- e) Pour chaque employé nommé gestionnaire de premier niveau ou cadre qui choisit de demeurer participant au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO en application du paragraphe c), la Société consent à verser une cotisation employeur de neuf pour cent (9 %) du salaire régulier de l'employé et une cotisation additionnelle de cinq pour cent (5 %) du salaire régulier de l'employé.

La Société consent à verser les cotisations suivantes :

2022 : 15.5 % (10.5 % + 5 %)
2023 : 16,0 % (11,0 % + 5 %)
2024 : 16.5 % (11.5 % + 5 %)
2025 : 16.5 % (11.5 % + 5 %)
2026 : 16.5 % (11.5 % + 5 %)

- f) Les parties conviennent que l'implantation et la réglementation du régime de retraite incombent au Syndicat et que la participation de la Société se limite à celle prévue au paragraphe 1. a).
- g) La participation de la Société est conditionnelle à la participation de l'employé.
- h) La contribution hebdomadaire de l'employé au régime de retraite est établie en multipliant le taux de salaire régulier prévu au titre d'emploi occupé par l'employé par quarante (40) heures et en multipliant le résultat par le pourcentage déterminé au paragraphe 1. a).

- i) La déduction ainsi identifiée est automatiquement effectuée hebdomadairement, et ce pour chaque employé assujéti aux présentes, et ce, indépendamment que l'employé soit rémunéré pour plus ou moins de quarante (40) heures pour une semaine donnée.
- j) Lorsque l'employé est absent pour toutes raisons permises à la convention collective, à l'exception d'une absence maladie, long terme (plus de quinze (15) semaines), d'une absence pour congé de maternité, d'une absence pour congé de paternité, parental et d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle sous réserve des dispositions de l'article sur les lésions professionnelles, La Société contribue alors au régime de retraite si l'employé concerné contribue au régime de retraite conformément au paragraphe 1. a) de la présente.
2. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, la Société verse au régime de retraite des chauffeurs et employés de l'entretien une somme de cinq milles (5 000 \$) en guise de compensation pour l'administration du régime de retraite.

À compter de janvier 2023, la Société verse au régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO une somme de vingt-cinq milles (25 000 \$) annuellement en guise de compensation pour l'administration du régime de retraite.

3. Lorsque l'employé est absent pour une période consécutive excédant quinze (15) semaines et qu'il a bénéficié des prestations prévues au présent régime pour lesdites quinze (15) semaines, la Société assume à compter de la seizième (16^e) semaine d'absence la cotisation de l'employé au régime de retraite, et ce, pour la durée de l'absence de l'employé.

L'obligation de la Société cesse lorsque survient le premier des deux (2) événements suivants :

- À la date où l'employé atteint l'âge de la retraite sans pénalité. L'âge de la retraite anticipée pour les fins de cet article est de 57 ans. Par la suite, la Société cotisera sa part au régime de retraite en autant que l'employé paie sa part.
 - Maximum trente-six (36) mois après le début d'une absence par suite d'invalidité. Par la suite, la Société cotisera sa part au régime de retraite en autant que l'employé paie sa part.
4. Tel que prévu à l'article 36, pour les employés retraités ou décédés, il est convenu qu'il n'y aura pas de prélèvement de cotisations pour les fins du régime de retraite.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE _____ JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX (2022).

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5440

JOCELYN BLONDIN, PRÉSIDENT

STEVE BEAUDIN, PRÉSIDENT

PATRICK LECLERC, DIRECTEUR GÉNÉRAL

ÉRIC MONGEON, VICE-PRÉSIDENT

RICHARD VÉZINA, SECRÉTAIRE CORPORATIF

SIMON JUNEAU, SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

PIERRE-LUC MONGEON, CHEF DES RELATIONS
PROFESSIONNELLES

RICHARD THIBODEAU, DIRECTEUR À
L'ENTRETIEN

STÉPHAN DUFOUR, ADJOINT AU DIRECTEUR

FRANCIS ARVISAIS, CONSEILLER EN RELATIONS
DE TRAVAIL

ANNEXE « N - 1 »

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS
(ci-après nommée « la Société »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE – LOCAL 5910
(ci-après nommé « le Syndicat 5910 »)

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE – LOCAL 5440
(ci-après nommé « le Syndicat 5440 »)

ET

LE SYNDICAT UNI DU TRANSPORT – UNITÉ 1557
(ci-après nommé « le Syndicat – unité 1557 »)

-
- ATTENDU QUE** le Syndicat 5440 représente les employés de l'entretien;
- ATTENDU QUE** le Syndicat 5910 représente les chauffeurs;
- ATTENDU QUE** le Syndicat-unité 1557 représente les employés gestionnaires de premier niveau (ci-après « GPN »);
- ATTENDU QUE** le comité de retraite administre un Régime de retraite au bénéfice des employés de l'entretien et des chauffeurs et que ce Régime est identifié comme étant le Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO;
- ATTENDU QUE** la participation de la Société au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO se limite au paiement des contributions (part employeur) sur le salaire régulier de l'employé prévues à la présente entente, lesquelles sont actuellement fixées à :

2020 : 9,0 %
2021 : 9,0 %
2022 : 10,5 %
2023 : 11,0 %
2024 : 11,5 %
2025 : 11,5 %
2026 : 11,5 %

ATTENDU QUE la Société administre pour sa part un Régime de retraite au bénéfice des employés autres que les chauffeurs et employés de l'entretien et que ce Régime est identifié comme étant le Régime de retraite des employées et employés de la STO;

ATTENDU QUE les employés de l'entretien et les chauffeurs qui sont nommés GPN doivent, à compter de leur nomination comme GPN régulier (au moment de l'expiration de leur période de probation, mais rétroactivement à la date du début de leur période de probation), cesser de participer au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, pour devenir participants au Régime de retraite des employées et employés de la STO;

ATTENDU QU' en 2004, les parties ont convenu de fixer des modalités aux fins de permettre aux chauffeurs et employés de l'entretien, qui sont nommés GPN réguliers et qui à cette occasion deviennent membres de l'unité 1557, de demeurer participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO;

ATTENDU QUE les employés de l'entretien et les chauffeurs qui sont nommés cadres à la STO doivent, à compter de leur nomination comme cadres réguliers (au moment de l'expiration de leur période de probation, mais rétroactivement à la date du début de leur période de probation), cesser de participer au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, pour devenir participants au Régime de retraite des employées et employés de la STO;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de fixer des modalités aux fins de permettre aux chauffeurs et employés de l'entretien, qui sont nommés cadres à la STO, de demeurer participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de fixer des modalités aux fins de permettre aux GPN, membres de l'unité 1557 qui ont déjà fait le choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO et qui sont nommés cadres réguliers à la STO, de continuer de participer audit régime;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le comité du régime de retraite s'engage en plus des modifications qui ont déjà été apportées suite à la signature de l'entente initiale de 2004, à modifier à nouveau le texte du Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, afin de permettre aux employés nommés cadres réguliers qui proviennent de leur unité syndicale respective et aux GPN qui ont déjà fait le choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres, de continuer de participer audit régime de retraite, et ce tant qu'ils occupent un poste de cadre;
2. Le comité de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO s'engagent à ce que le texte du Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO prévoient les paramètres suivants :

Les dispositions suivantes s'appliquent exclusivement :

- a) Aux chauffeurs et employés de l'entretien membres de leur syndicat respectif, qui sont nommés GPN réguliers par la Société à compter du 31 décembre 2000;
- b) Aux chauffeurs et employés de l'entretien membres de leur syndicat respectif, qui sont nommés cadres réguliers après le 4 mai 2008;
 - i) Les syndicats et la Société doivent, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la fin de la période de probation d'un employé nommé GPN ou cadre, lui remettre un sommaire des caractéristiques de leur régime respectif;
 - ii) Les syndicats et la Société doivent, dans les soixante (60) jours après la fin de la période de probation d'un employé nommé GPN ou cadre, lui remettre un relevé de ses prestations de retraite et un tableau indiquant les options possibles sur le choix de régime de retraite et le rachat d'années de service;
 - iii) L'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui participe au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO doit choisir entre demeurer participant audit régime ou cesser sa participation dans ce régime et devenir participant du Régime de retraite des employés et employés de la STO.
 - iv) Ce choix doit être exercé par l'employé dans les trente (30) jours suivant la date de la réception du relevé de ses prestations de retraite et des options possibles et il doit en informer par écrit la Société, le syndicat local 5910 ou le syndicat local 5440 et le Syndicat-unité 1557, selon le cas, dans ce même délai.

Le choix exercé par l'employé est irrévocable en toutes circonstances et est rétroactif à la date du début de sa période de probation comme employé GPN ou cadre;

- i) L'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui a décidé de maintenir sa participation au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO doit en tout temps bénéficier des mêmes droits et avantages que les participants membres de leur ancienne unité d'accréditation, notamment relativement aux prestations de retraite, aux modalités applicables en cas de cessation d'emploi ou de décès, aux conditions de participation, aux critères d'admissibilité et à toutes autres modalités prévues au régime, aucune distinction ne devant être faite entre les participants membres des syndicats de la section locale 5910 et de la section locale 5440, les participants membres de l'unité 1557 ou les cadres. Malgré ce qui précède, l'employé nommé GPN ou cadre qui a maintenu sa participation au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO renonce à être membre du Comité de retraite, à participer à la nomination ou au remplacement d'un membre du Comité de retraite et à participer de quelque façon que ce soit à l'administration du Régime de retraite, et accepte que le Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO effectue une distinction à ce titre;
- ii) L'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui maintient sa participation au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO doit contribuer

au Régime de retraite suivant le même pourcentage que celui fixé pour les participants membres des syndicats 5910 et 5440, ladite cotisation étant fixée en date des présentes à neuf pour cent (9 %) du salaire régulier de l'employé;

Les dispositions suivantes s'appliquent exclusivement aux GPN réguliers qui ont fait le choix de demeurer participant au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres réguliers après le 4 mai 2008.

Les GPN réguliers qui ont fait le choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, et qui sont nommés cadres après le 4 mai 2008 doivent demeurer participants audit régime tant qu'ils occupent un poste-cadre, selon les mêmes modalités que celles qui s'appliqueraient s'ils étaient demeurés GPN.

3. Le comité du régime de retraite s'engage à remettre à la Société avant le 1er septembre 2022, copie des dispositions modifiées du texte du régime conformément à la présente entente.

Pour chaque employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui maintient sa participation au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, la Société s'engage à verser à la Caisse de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, rétroactivement à la date du début de la période de probation de l'employé nommé GPN ou cadre, une cotisation employeur laquelle est déterminée aux attendus de la présente.

4. Pour chaque employé nommé GPN régulier ou cadre régulier qui maintient sa participation au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, la Société s'engage à verser à la Caisse de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, rétroactivement à la date du début de la période de probation de l'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier, une cotisation additionnelle, équivalent à cinq pour cent (5 %) du salaire régulier de l'employé nommé GPN régulier ou cadre régulier, sous réserve de la cotisation maximale pouvant être versée selon le dernier rapport d'évaluation actuarielle du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et de toute autre limite prévue par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada) et de son règlement.
5. Pour chaque employé nommé gestionnaire de premier niveau ou cadre qui choisit de demeurer participant au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO en application du précédent paragraphe, la Société consent à verser une cotisation employeur de neuf pour cent (9 %) du salaire régulier de l'employé et une cotisation additionnelle de cinq pour cent (5 %) du salaire régulier de l'employé, pour une cotisation maximale de quatorze pour cent (14 %)

La Société consent à verser les cotisations suivantes :

2022 : 15.5 % (10.5 % + 5 %)
2023 : 16,0 % (11,0 % + 5 %)
2024 : 16.5 % (11.5 % + 5 %)
2025 : 16.5 % (11.5 % + 5 %)
2026 : 16.5 % (11.5 % + 5 %)

6. La convention collective intervenue entre la Société et le Syndicat uni du transport-unité 1557 qui régit les conditions de travail des GPN est modifiée pour y insérer la présente entente en annexe « P » et pour modifier comme suit les dispositions de l'article 29 :

29.01 Les parties conviennent que les employés régis par la présente convention ont au moment de leur nomination à titre d'employé régulier, le choix de demeurer participant au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat-unité 591 ou de participer au Régime de pension des employés et employés de la STO administré par la Société. L'employé doit signifier par écrit son choix à la Société, au Syndicat uni du transport-unité 591 et au Syndicat uni du transport-unité 1557 dans les trente (30) jours suivants la date de réception du relevé de ses prestations de retraite et des options possibles.

Dispositions applicables aux employés qui participent au Régime de retraite des employées et employés de la STO administré par la Société

29.02 Les conditions d'admissibilité au fonds de pension de même que les règlements du fonds de pension font partie intégrante de cette convention collective, conformément à l'annexe « F ».

29.03 Il est convenu que les contributions des employés sont à raison de six et demi pour cent (6,5 %) du salaire régulier, et ce en plus des contributions au Régime de rentes du Québec.

La Société verse les sommes que l'actuaire juge nécessaires pour financer les prestations promises à l'employé.

29.04 Un représentant désigné par le Syndicat siègera sur le comité de retraite du régime de pension des employées et employés de la STO pour discuter de l'administration du régime de pension. Le comité se rencontrera au moins une fois par année.

29.05 Les articles 29.02 à 29.04 ne sont pas applicables à un employé GPN qui participe au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO.

Dispositions applicables aux employés qui participent au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le Syndicat uni du transport-unité 591.

29.06 Le Syndicat reconnaît que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est administré exclusivement par le Syndicat uni du transport-unité 591, et que la participation et la responsabilité de la Société se limitent au paiement des contributions prévues à l'article 28.

29.08 Les employés qui dans les trente (30) jours de la date de réception du relevé de ses prestations de retraite et des options possibles, ont choisi de demeurer participants au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus sont assujettis aux dispositions, modalités, bénéfices, droits et obligations prévues au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO.

- 29.08 L'employé GPN qui a maintenu sa participation au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO et le Syndicat 1557 renoncent à être membre du Comité de retraite, à participer à la nomination ou au remplacement d'un membre du Comité de retraite et à participer de quelque façon que ce soit à l'administration du Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO, et accepte que le Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO effectue une distinction à ce titre.
- 29.09 Il est convenu que les contributions respectives de l'employé et de la Société à ce Régime de retraite sont les mêmes que celles établies pour les employés de l'entretien et les chauffeurs, lesquelles sont actuellement fixées à neuf pour cent (9 %) du salaire régulier pour les employés et huit pour cent (8 %) jusqu'au 30 septembre 2019 et de neuf pour cent (9 %) à compter du 1^{er} octobre 2019 du salaire régulier pour la STO. Toutes modifications des parts de contributions convenues pour les employés de l'entretien et les chauffeurs s'appliqueront aux employés régis par la présente section.
- 29.10 La participation de la Société au Régime de retraite des employés de garage et chauffeurs d'autobus de la STO est conditionnelle à la participation de l'employé.
7. Dispositions applicables aux employés-cadres qui participent au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO administré par le comité du régime de retraite.
- 8.1 La Société et l'employé-cadre reconnaissent que le Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO est administré exclusivement par le comité de retraite, et que la participation et la responsabilité de la Société se limitent au paiement des contributions prévues à l'article 29.07.
- 8.2 L'employé-cadre qui participe au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO et le Syndicat 1557 renoncent à être membre du Comité de retraite, à participer à la nomination ou au remplacement d'un membre du Comité de retraite et à participer de quelque façon que ce soit à l'administration du Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, et accepte que le Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO effectue une distinction à ce titre.
- 8.3 Il est convenu que les contributions respectives de l'employé-cadre et de la Société à ce Régime de retraite sont les mêmes que celles établies pour les employés de l'entretien et les chauffeurs, lesquelles sont actuellement fixées à neuf pour cent (9 %) du salaire régulier pour les employés et neuf pour cent (9 %) du salaire régulier pour la STO. Toutes modifications des parts de contributions convenues pour les employés de l'entretien et les chauffeurs s'appliqueront aux employés régis par la présente section.
- 8.4 La participation de la Société au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO est conditionnelle à la participation de l'employé-cadre.
8. La présente entente s'applique à tous les employés participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés GPN réguliers à compter du 31 décembre 2000 ou aux employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO qui sont nommés cadres réguliers après le 4 mai 2008 ou aux GPN réguliers membres de l'unité 1557 et qui ont fait le

choix de demeurer participants au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO, qui sont nommés cadres, et ce, à compter du 5 mai 2008;

9. Il est entendu qu'un employé de l'entretien ou un chauffeur d'autobus qui a été nommé GPN régulier après le 31 décembre 2000 et qui a opté pour demeurer participant du Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO ou pour devenir participant au régime de retraite des employées et employés de la STO, ne pourra réopter, s'il devient cadre à la STO.
10. Pendant la période de probation du GPN ou du cadre nouvellement promu, les cotisations de l'employé et de l'employeur sont perçues aux taux prévus à l'annexe N.1. Malgré ce qui précède, les sommes retenues sont versées dans un compte à part jusqu'au moment où l'employé aura effectué son choix.
11. Lors de toute rupture du lien d'emploi, les sommes retenues conformément au paragraphe 10 seront systématiquement versées au Régime de retraite des employés de l'entretien et chauffeurs d'autobus de la STO et assujetties aux conditions de ce régime.

Les parties consentent à ce que la présente entente soit annexée à la convention collective intervenue entre la Société et les syndicats 5910, 5440 et à la convention collective intervenue entre la Société et le Syndicat, unité 1557.

ANNEXE « O »

RÈGLES D'APPLICATIONS DES HEURES POUR LES PRIMES À L'ENTRETIEN

Quart de travail	Application de la prime	Taux de la prime/ article applicable
Quart de jour de 5h à 13h15	prime de nuit de 5h à 6h	Annexe C
Quart de jour de 6h à 14h15 y compris lorsque l'employé sur un quart flexible effectue cet horaire	Aucune prime n'est versée	N/A
Quart de jour de 6h à 15h59	prime de soir de 14h à 15h59	Annexe C
Quart de jour de 7h30 à 15h45	prime de soir de 14h à 15h45	Annexe C
Quart de jour de 8h à 20h15	Prime de soir de 14h à 20h15	Annexe C
Quart flexible de jour. Tous les employés qui débutent entre 6h15 et 9h	prime de soir à partir de 14h00	Annexe C
Quart de jour de 11h à 23h15	Prime de soir de 14h à 22h Prime de nuit de 22h à 23h15	Annexe C
Quart de soir de 14h à 22h	prime de soir de 14h à 22h	Annexe C
Quart de soir de 15h à 23h	prime de soir de 15h à 22h prime de nuit de 22h à 23h	Annexe C Annexe C
Quart de soir de 14h à 23h59	prime de soir de 14h à 22h prime de nuit de 22h à 23h59	Annexe C Annexe C
Quart de soir de 18h à 2h	prime de soir de 18h à 22h prime de nuit de 22h à 2h	Annexe C Annexe C
Quart de nuit de 20h à 8h15	prime de soir de 20h à 22h prime de nuit de 22h à 6h	Annexe C
Quart de nuit de 22h à 6h	prime de nuit de 22h à 6h	Annexe C
Quart de nuit de 23h à 7h	prime de nuit de 23h à 6h	Annexe C
Quart de nuit de 23h à 11h15	prime de nuit de 23h à 6h	Annexe C
Quart de nuit de 20h à 5h59	prime de soir de 20h à 22h prime de nuit de 22h à 5h59	Annexe C Annexe C
VENDREDI SOIR		

Quart de 18h à 2h	prime de soir de 18h à 22h prime de nuit de 22h à 2h	Annexe C Annexe C
	SAMEDI ET DIMANCHE	
Quart du samedi et du dimanche y compris le quart de 18h à 02h	Prime du samedi et du dimanche et ce, jusqu'à la fin de son affectation-(quart de travail)	Annexe C 15 % du taux régulier
Quart du lundi qui débute le dimanche	Aucune prime du dimanche	N/A
Quart du samedi qui débute le vendredi et du dimanche qui débute le samedi	Prime du samedi et du dimanche	Annexe C 15 % du taux régulier

ANNEXE « P »

CONTRAT – TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU ENTRE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

ET

(Nom de l'employé)

Les parties aux présentes conviennent de l'entente et des modalités suivantes:

DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

La durée de participation au régime de congé à traitement différé sera de _____.

DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

La durée de la période de congé sera de _____.

POURCENTAGE DU SALAIRE

Le pourcentage de salaire brut réel applicable pendant la période de contribution au régime de congé à traitement différé sera de _____%

DATES APPLICABLES

La période de contribution au régime de congé à traitement différé débute le

_____ 20_____ et se termine le _____ 20_____.

La période de congé débute le _____ 20_____ et se termine le
_____ 20_____.

ANNEXE « Q »

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS
Ci-après appelée « la Société »

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5440
Ci-après appelé « le Syndicat »

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE SUR LES HORAIRES DE TRAVAIL

- ATTENDU QUE** les parties signaient le 27 juin 2022 le renouvellement de la convention collective;
- ATTENDU QUE** les parties se sont entendues sur des principes concernant les horaires de travail y compris l'intégration des horaires 4/3;
- ATTENDU QUE** ce document se veut un outil de référence afin d'appliquer les paramètres prévus aux horaires des sections 1 à 3.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. En date de la signature de la convention collective, les détenteurs de poste de la section 1 conservent leur horaire de travail prévu au tableau annexé à la présente.
2. La Société peut créer de nouveaux postes dans chaque titre d'emploi de la section 1, et ce, dans les autres quarts de travail selon le principe d'une roulette applicable selon le principe de 2 pour 1, à la discrétion de la Société. (ex : soir → jour, nuit → jour)
3. En date de la signature de la convention collective, les horaires de travail de la section 2 sont prévus au tableau annexé à la présente.
 - a) Malgré ce qui précède, la répartition de l'organisation du travail (modification des postes et du quantum de quarts, création ou abolition de poste) dans la section pourra être modifiée, dans une proportion de + ou - 3 % lors de chaque affectation, et ce, à la discrétion de la Société.
 - b) La Société s'engage à maintenir un minimum de 16 mécaniciens classe II - général de jour du lundi au vendredi, et ce, à moins d'une abolition ou d'une mise à pied, dans un tel cas, la proportion des pourcentages de quarts devra être maintenue.

- c) La Société s'engage à maintenir un minimum d'employé de jour dans la section 2, et ce à moins d'une abolition ou d'une mise à pied. Les minimums entendus entre les parties sont :
- i) 9 carrossiers
 - ii) 2 préposés à la lubrification
 - iii) 1 mécanicien classe II hydraulique et freins
4. La Société s'engage à offrir un minimum de trente pour cent (30 %) et un maximum de cinquante pour cent (50 %) d'horaire 4/3 aux titulaires du titre d'emploi de mécanicien classe II - général.
5. En date de la signature de la convention collective, les horaires de travail de la section 3 sont prévus au tableau annexé à la présente.
- a) Malgré ce qui précède, la répartition de l'organisation du travail (modification des postes et du quantum de quarts, création ou abolition de poste) dans la section pourra être modifiée à la discrétion de la Société.
- b) La Société s'engage à maintenir un minimum d'employé de jour dans la section 3, et ce à moins d'une abolition ou d'une mise à pied. Les minimums entendus entre les parties sont :
- i) 2 manœuvres
 - ii) 1 manœuvre - lavage de pièce
 - iii) 3 magasiniers
 - iv) 2 préposés aux pneus
 - v) 7 préposés à l'entretien des véhicules
6. La Société peut créer de nouveaux postes dans chaque titre d'emploi de la section 3, et ce, dans les autres quarts de travail selon le principe d'une roulette applicable selon le principe de 2 pour 1, à la discrétion de la Société. (ex : soir → jour, fin de semaine → jour, nuit → jour)
7. Le document contenant les horaires de travail et les postes prévus à cette entente constitue un portrait des horaires à la signature de la convention collective.
8. Les parties conviennent que l'organisation du travail pourra être modifiée par la Société en fonction des critères établis précédemment et que le document annexé à la présente entente ne constitue pas une affectation de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À GATINEAU CE _____ JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN DEUX MILLE VINGT-DEUX (2022).

LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5440

JOCELYN BLONDIN, PRÉSIDENT

STEVE BEAUDIN, PRÉSIDENT

PATRICK LECLERC, DIRECTEUR GÉNÉRAL

ÉRIC MONGEON, VICE-PRÉSIDENT

RICHARD VÉZINA, SECRÉTAIRE CORPORATIF

SIMON JUNEAU, SECRÉTAIRE-TRÉSORIER

PIERRE-LUC MONGEON, CHEF DES RELATIONS
PROFESSIONNELLES

RICHARD THIBODEAU, DIRECTEUR À
L'ENTRETIEN

STÉPHAN DUFOUR, ADJOINT AU DIRECTEUR

FRANCIS ARVISAIS, CONSEILLER EN RELATIONS
DE TRAVAIL

#	TITRE D'EMPLOI	Section	HORAIRE	03-avr	CHOIX A- lundi à jeudi B- mardi à ven C - 5/2	QUART	CENTRE D'ATTACHE
1	Concierge	1	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
2	Concierge	1	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau
3	Magasinier	3	6 h à 14 h 30	N/A		J	Hull
4	Magasinier	3	6 h à 14 h 30	N/A		J	Gatineau
5	Magasinier	3	14 h à 22 h	N/A		S	Hull
6	Magasinier	3	22 h à 6 h	N/A		N	Hull
7	Magasinier	3	14 h à 22 h	N/A		S	Gatineau
8	Magasinier	3	22 h à 6 h	N/A		N	Gatineau
	Magasinier W/E	3	8h à 20h15	S-D-L		WE	Gatineau
9	Magasinier W/E	3	8h à 20h15	S-D-L		WE	Hull
10	Magasinier principal	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
11	Manœuvre - Intérieur-extérieur au garage	3	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau
12	Manœuvre - Intérieur-extérieur au garage	3	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
13	Manoeuvre - Lavage de pièces	3	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
14	Mécanicien, classe II – Électronique	1	5 h - 7h 30 à 13 h 30 - 16 h	N/A		J	Hull
15	Mécanicien, classe I	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
16	Mécanicien, classe I	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
17	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Gatineau
18	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Gatineau
19	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau
20	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau
21	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
22	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
23	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
24	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	N/A		J	Hull

25	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
26	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	14 h à 22 h	au choix (A-B-C)		S	Hull
27	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	14 h à 22 h	N/A		S	Hull
28	Mécanicien, classe II – Carrosserie	2	14 h à 22 h	au choix (A-B-C)		S	Gatineau
29	Mécanicien, classe II – Électronique	1	5 h - 7h 30 à 13 h 30 - 16 h	N/A		J	Gatineau
30	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
31	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
32	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
33	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	8h - 9 h à 16 h 30 - 17 h 30	N/A		J	Hull
34	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Gatineau
35	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau
36	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
37	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
38	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire L au J		J	Hull
39	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire L au J		J	Hull
40	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire M au V		J	Hull
41	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire M au V		J	Hull
42	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire L au J		J	Gatineau
43	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire L au J		J	Hull
44	Mécanicien, classe II - général	2	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
45	Mécanicien, classe II - général	2	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
46	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire L au J		J	Gatineau
47	Mécanicien, classe II - général	2	6h à 16h	obligatoire M au V		J	Gatineau
48	Mécanicien, classe II - général	2	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau

49	Mécanicien, classe II - général	2	6 h à 14 h 30	N/A		J	Gatineau
50	Mécanicien, classe II - général	2	6 h à 14 h 30	N/A		J	Hull
51	Mécanicien, classe II - général	2	6 h à 14 h 30	N/A		J	Gatineau
52	Mécanicien, classe II - général	2	6 h à 14 h 30	N/A		J	Hull
53	Mécanicien, classe II - général	2	6 h à 14 h 30	N/A		J	Hull
54	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 24 h	obligatoire L à J		S	Hull
55	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 24 h	obligatoire L à J		S	Hull
56	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 24 h	obligatoire M à V		S	Hull
57	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 22 h	N/A		S	Hull
58	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 22 h	N/A		S	Hull
59	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 22 h	N/A		S	Hull
60	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 24 h	obligatoire L à J		S	Gatineau
61	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 24 h	obligatoire L à J		S	Gatineau
62	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 24 h	obligatoire M à V		S	Gatineau
63	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 22 h	N/A		S	Gatineau
64	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 22 h	N/A		S	Gatineau
65	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 22 h	N/A		S	Gatineau
66	Mécanicien, classe II - général	2	14 h à 22 h	N/A		S	Hull
67	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 6h	obligatoire L à J		N	Gatineau
68	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 6h	obligatoire M à V		N	Gatineau
69	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 6h	obligatoire L à J		N	Hull
70	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 6h	obligatoire M à V		N	Hull
71	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 6h	obligatoire M à V		N	Hull
72	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 6h	obligatoire L à J		N	Hull
73	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Hull
74	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Hull
75	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Hull
76	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 6h	obligatoire M à V		N	Gatineau
77	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Gatineau
78	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Gatineau

79	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Gatineau
80	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	V-S-D		WE	Gatineau
81	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Hull
82	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	V-S-D		WE	Gatineau
83	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	S-D-L		WE	Gatineau
84	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	S-D-L		WE	Hull
85	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	S-D-L		WE	Hull
86	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	V-S-D		WE	Gatineau
87	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	V-S-D		WE	Hull
88	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	V-S-D		WE	Hull
89	Mécanicien, classe II - général	2	20h à 8h15	S-D-L		WE	Hull
90	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	S-D-L		WE	Hull
91	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	V-S-D		WE	Hull
92	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	V-S-D		WE	Hull
93	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	S-D-L		WE	Hull
94	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	V-S-D		WE	Hull
95	Mécanicien, classe II - général	2	22 h à 6 h	N/A		N	Hull
96	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	S-D-L		WE	Gatineau
97	Mécanicien, classe II - général	2	8h à 20h15	V-S-D		WE	Gatineau
98	Mécanicien, classe II - Hydraulique et frein	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
99	Mécanicien, classe II - Pneumatique et électrique	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Hull
100	Mécanicien, classe II – Unité pneumatique, électrique, freins et hydraulique	1	14 h à 22 h	au choix (A-B-C)		S	Hull
101	Préposé à la lubrification et à la prévention	2	7 h 30 à 16 h	au choix (A-B-C)		J	Hull
102	Préposé à la lubrification et à la prévention	2	14 h à 22 h	N/A		S	Hull
103	Préposé à la lubrification et à la prévention	2	7 h 30 à 16 h	au choix (A-B-C)		J	Gatineau
104	Préposé à la lubrification et à la prévention	2	22 h à 6 h	N/A		N	Hull
105	Préposé à la lubrification et à la prévention	2	22h à 6h	N/A		N	Gatineau
106	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains, et réparation des abris et arrêts – Menuiserie	1	FLEXIBLE	au choix (A-B-C)		J	Gatineau

107	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains, et réparation des abris et arrêts – Menuiserie	1	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
108	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains, et réparation des abris et arrêts – Menuiserie	1	8h - 9 h à 16 h 30 - 17 h 30	N/A		J	Hull
109	Préposé à l'entretien des abris	3	7 h 30 à 16 h	N/A		J	Hull
110	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains, et réparation des abris et arrêts – Menuiserie	1	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau
111	Mécanicien, classe II – Machinerie fixe et immeuble	1	8h - 9 h à 16 h 30 - 17 h 30	N/A		J	Gatineau
112	Préposé à l'entretien des véhicules	3	7 h 30 à 16 h	N/A		J	Hull
113	Préposé à l'entretien des véhicules	3	7 h 30 à 16 h	N/A		J	Gatineau
114	Préposé à l'entretien des véhicules	3	7 h 30 à 16 h	N/A		J	Hull
115	Préposé à l'entretien des véhicules	3	18 h à 2 h	N/A		S	Hull
116	Préposé à l'entretien des véhicules	3	18 h à 2 h	N/A		S	Hull
117	Préposé à l'entretien des véhicules	3	18 h à 2 h	N/A		S	Hull
118	Préposé à l'entretien des véhicules	3	18 h à 2 h	N/A		S	Gatineau
119	Préposé à l'entretien des véhicules	3	18 h à 2 h	N/A		S	Gatineau
120	Préposé à l'entretien des véhicules	3	23 h à 7 h	N/A		N	Gatineau
121	Préposé à l'entretien des véhicules	3	23 h à 7 h	N/A		N	Hull
122	Préposé à l'entretien des véhicules	3	23 h à 7 h	N/A		N	Gatineau
123	Préposé à l'entretien des véhicules	3	23 h à 7 h	N/A		N	Hull
124	Préposé à l'entretien des véhicules	3	23 h à 7 h	N/A		N	Hull
125	Préposé à l'entretien des véhicules (Lavage vapeur et lavage intérieur)	3	23 h à 7 h	N/A		N	Hull
126	Préposé à l'entretien des véhicules (Lavage vapeur et	3	23 h à 7 h	N/A		N	Gatineau

	lavage intérieur)						
127	Préposé à l'entretien des véhicules (Lavage vapeur et lavage intérieur)	3	FLEXIBLE	N/A		J	Gatineau
128	Préposé à l'entretien des véhicules (Lavage vapeur et lavage intérieur)	3	15 h à 23 h	N/A		S	Hull
129	Préposé à l'entretien des véhicules (Lavage vapeur et lavage intérieur)	3	15 h à 23 h	N/A		S	Gatineau
130	Préposé à l'entretien des véhicules (Lavage vapeur et lavage intérieur)	3	FLEXIBLE	N/A		J	Hull
	Préposé à l'entretien des véhicules	3	23h à 11h15	S-D-L		WE	Hull
	Préposé à l'entretien des véhicules	3	11h à 23h15	S-D-L		WE	Hull
131	Préposé à l'entretien des véhicules (Responsable des fluides)	3	7 h 30 à 16 h	N/A		J	Hull
132	Préposé à l'entretien des véhicules (Responsable des fluides)	3	7 h 30 à 16 h	N/A		J	Gatineau
133	Préposé aux pneus	3	6 h – 8 h à 14 h 30 – 16 h 30	au choix (A-B-C)		J	Gatineau
134	Préposé aux pneus	3	6 h – 8 h à 14 h 30 – 16 h 30	au choix (A-B-C)		J	Hull
135	Préposés aux pneus	3	14h à 22h	N/A		S	Hull
136	Préposé aux pneus	3	22h à 6h	N/A		N	Gatineau
137	Préposé aux pneus	3	22h à 6h	N/A		N	Hull
138	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		J	Hebdomadaire
139	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		J	Hebdomadaire
140	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		S	Hebdomadaire
141	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		S	Hebdomadaire
142	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		N	Hebdomadaire
143	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		N	Hebdomadaire
144	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		N	Hebdomadaire

145	Volant-Métier	2	POSTE VOLANT	N/A		S	Hebdomadaire
146	Volant-Support	3	POSTE VOLANT	N/A		J	Hebdomadaire
147	Volant-Support	3	POSTE VOLANT	N/A		S	Hebdomadaire
148	Volant-Support	3	POSTE VOLANT	N/A		S	Hebdomadaire
149	Volant-Support	3	POSTE VOLANT	N/A		N	Hebdomadaire
150	Volant-Support	3	POSTE VOLANT	N/A		N	Hebdomadaire

ANNEXE « R »

FORMULAIRE D'AFFECTION ET DE REMPLACEMENT

Période d'assignation _____

Printemps – été
 Automne – hiver

Nom : _____ No employé : _____ Date : _____

**1^{ère} étape : Priorité de centre de transport dans mon titre d'emploi pour (1) un an.
L'ancienneté de titre d'emploi sera respectée pour mon choix de centre de transport.**

CAAG – Hull
 CEE – Gatineau

SECTION	Titre d'emploi	2 ^e étape	3 ^e étape	4 ^e étape	Multitâche
		Priorité d'horaire dans mon titre d'emploi <u>1 2 3 ...</u>	Priorité d'horaire de remplacements dans mon titre d'emploi et/ou liste de remplacement <u>1 2 3 ...</u>	Surcroît	
1	Mécanicien, classe I	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/>	
	Mécanicien, classe II – pneumatique et électrique	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/>	
	Mécanicien, classe II – pneumatique, électrique, hydraulique et freins	<input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 14 h à 23 h 59	<input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 14 h à 23 h 59	<input type="checkbox"/>	
	Mécanicien, classe II en électronique	<input type="checkbox"/> 5 h – 7 h 30 à 13 h 30 - 16 h (jour)	<input type="checkbox"/> 5 h – 7 h 30 à 13 h 30 - 16 h (jour)	<input type="checkbox"/>	
	Mécanicien, classe II - machinerie fixe - immeuble	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 8 h – 9 h à 16 h 30 – 17 h 30 <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 8 h – 9 h à 16 h 30 – 17 h 30 <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/>	
	Magasinier principal	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/>	
2	Préposé à l'entretien des immeubles et terrains et réparation des abris et arrêts – menuiserie	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 8 h – 9 h à 16 h 30 – 17 h 30 <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 8 h – 9 h à 16 h 30 – 17 h 30 <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/>	
	Mécanicien, classe II – carrosserie	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 14 h à 23 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 14 h à 23 h 59	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Mécanicien, classe II – hydraulique et freins	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/>	
	Préposé à la lubrification et à la prévention	<input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit)	<input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Mécanicien, classe II - général	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 6 h à 14 h 30 (jour) <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) lundi à vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit) lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 20 h à 6 h <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 20 h à 6 h <input type="checkbox"/> 3/4 vendredi à dimanche 20 h à 8 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 vendredi à dimanche 8 h à 20 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 20 h à 8 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 8 h à 20 h 15	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 6 h à 14 h 30 (jour) <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) lundi à vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 14 h à 23 h 59 <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit) lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 20 h à 6 h <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 20 h à 6 h <input type="checkbox"/> 3/4 vendredi à dimanche 20 h à 8 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 vendredi à dimanche 8 h à 20 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 20 h à 8 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 8 h à 20 h 15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Volant métier	<input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit)	<input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit)	<input type="checkbox"/>	
3	Concierge	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 18 h à 2 h (soir) <input type="checkbox"/> 23 h à 7 h (nuit) <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 23 h à 11 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 11 h à 23 h 15	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 18 h à 2 h (soir) <input type="checkbox"/> 23 h à 7 h (nuit) <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 23 h à 11 h 15 <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 11 h à 23 h 15	<input type="checkbox"/>	
	Préposé à l'entretien des véhicules	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 15 h à 23 h (soir) <input type="checkbox"/> 23 h à 7 h (nuit)	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 15 h à 23 h (soir) <input type="checkbox"/> 23 h à 7 h (nuit)	<input type="checkbox"/>	
	Préposé au service lavage vapeur et lavage intérieur	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ lundi au vendredi <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59	<input type="checkbox"/>	
	Manœuvre – lavage de pièces	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour)	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹ <input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour)	<input type="checkbox"/>	
	Manœuvre – intérieur et extérieur au garage	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹	<input type="checkbox"/> Flexible (jour) ¹	<input type="checkbox"/>	
	Préposé à l'entretien des abris	<input type="checkbox"/> 6 h à 14 h 30 (jour) <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit) <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 8 h à 20 h 15	<input type="checkbox"/> 6 h à 14 h 30 (jour) <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit) <input type="checkbox"/> 3/4 samedi à lundi 8 h à 20 h 15	<input type="checkbox"/>	
	Magasinier	<input type="checkbox"/> 6 h – 8 h à 14 h 30 – 16 h 30 <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit)	<input type="checkbox"/> 6 h – 8 h à 14 h 30 – 16 h 30 <input type="checkbox"/> 4/3 lundi à jeudi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 4/3 mardi à vendredi 6 h à 15 h 59 <input type="checkbox"/> 14 h à 22 h (soir) <input type="checkbox"/> 22 h à 6 h (nuit)	<input type="checkbox"/>	
	Préposé aux pneus	<input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 15 h à 23 h (soir) <input type="checkbox"/> 23 h à 7 h (nuit)	<input type="checkbox"/> 7 h 30 à 16 h (jour) <input type="checkbox"/> 15 h à 23 h (soir) <input type="checkbox"/> 23 h à 7 h (nuit)	<input type="checkbox"/>	

¹ Flexible (jour) : (6 h à 9 h) à (14 h 30 à 17 h 30)

Signature de l'employé :	Date :
Signature du contremaître : (Pour modification de choix hebdomadaire)	Date :